EXPERTISE STATUTAIRE

SANTÉ ET ACTION SOCIALE

BILAN D'ACTIVITÉ

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

2012

CONCOURS ET EMPLOI

« Une approche à la fois globale, pluridisciplinaire et personnalisée de la gestion de vos ressources humaines. »

SECRÉTARIAT DES ORGANISMES PARITAIRES

CIG petite couronne

éditorial du président

Cette année aura résolument été marquée par la loi du 12 mars 2012 qui confie de nouvelles missions obligatoires aux centres de gestion. La mesure la plus emblématique de cette loi concerne le secrétariat des comités médicaux dont les 12 000 dossiers seront transférés des services de l'Etat en 2013.
D'autres missions auront une incidence sur l'organisation et les moyens affectés aux services du CIG, à commencer par la mise en place des Commissions de sélection professionnelle permettant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire, qui concernent près de 4 000 agents en petite couronne.
L'attribution de ces nouvelles missions obligatoires, sans aucun transfert financier de l'Etat, a rendu incontournable la revalorisation du taux de cotisation au 1er janvier 2013.

« Cette année aura résolument été marquée par la loi du 12 mars 2012 qui confie de nouvelles missions obligatoires aux centres de gestion. »

Dans le même temps, le respect des préconisations de la stratégie financière renforcée en début de mandat – maîtrise des dépenses de fonctionnement, encadrement des dépenses amortissables, contrôle de la dette et renforcement du pilotage de la gestion – s'est traduit par des résultats tangibles. Cette gestion vertueuse, qui sera poursuivie en 2013, a déjà engendré des réductions de dépenses non négligeables.
Nous rationalisons également notre organisation avec l'objectif de mieux répondre aux besoins des collectivités, comme en témoigne l'adoption d'un organigramme plus resserré des services juridiques du CIG.
Cette bonne gestion de notre établissement a d'ailleurs été saluée par la Chambre Régionale des Comptes d'Ile-de-France qui m'a annoncé, en octobre 2012, qu'elle n'avait aucune observation à formuler à l'issue du contrôle qu'elle menait depuis 2010.
Nous continuons également à adapter et développer notre offre de services, en fonction des évolutions règlementaires et des attentes des collectivités.
Par exemple, nous avons récemment lancé de nouvelles missions optionnelles : la protection sociale complémentaire (prévoyance et santé) et des prestations de conseil et d'expertise statutaire.
Enfin, nous avons renforcé les rencontres avec les cadres en charge de la gestion des ressources humaines, afin d'accroître les échanges d'expériences, de bonnes pratiques et la mise en réseau.
Je vous souhaite une bonne lecture de ce bilan 2012 et vous assure une nouvelle fois de mon fidèle dévouement.

Le Président, Jacques Alain Bénisti
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

sommaire

2
ÉDITORIAL DU PRÉSIDENT

6-9
FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2012

10-11
MUTUALISATION DES SAVOIRS ET DES SAVOIR-FAIRE

12-31
LES QUATRE GRANDS DOMAINES D'INTERVENTION GRH DU CIG :

12
LE RECRUTEMENT L'EMPLOI ET LES CONCOURS

18
L'EXPERTISE ET LA DIFFUSION STATUTAIRES

22
LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE

25
LES ORGANISMES PARITAIRES

32
LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

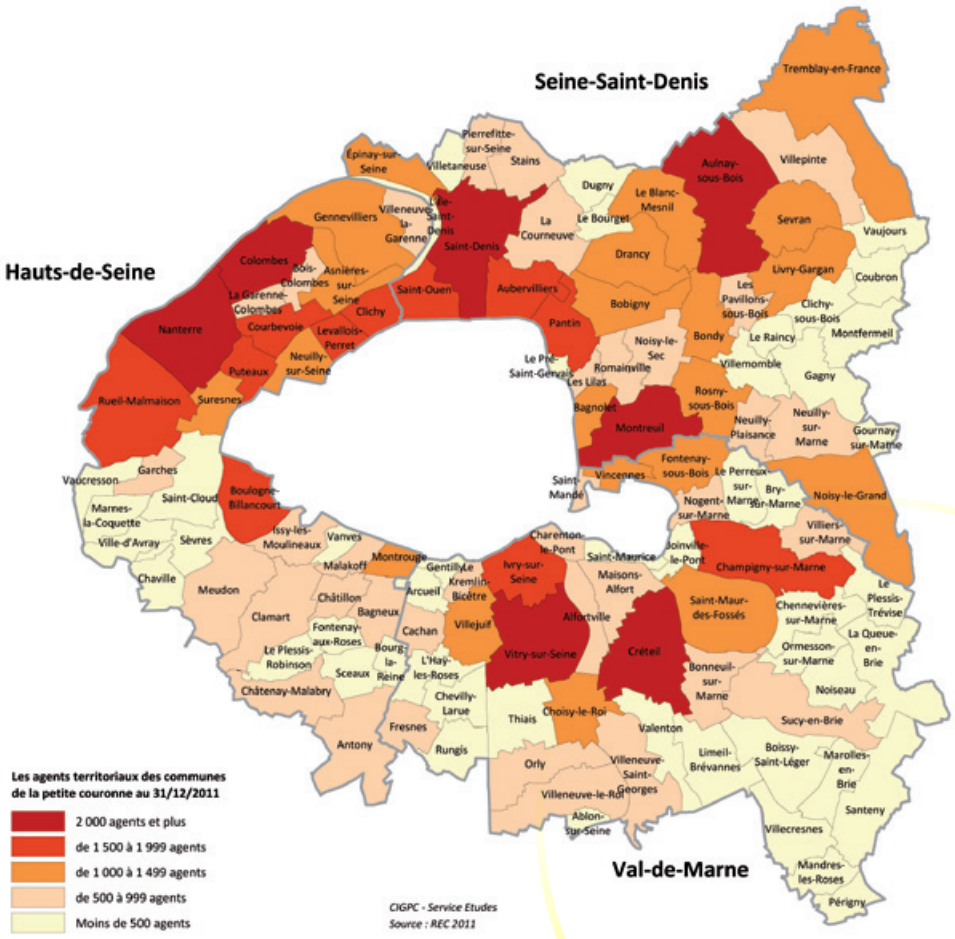
les affiliations

Au 31 décembre 2012, le nombre de collectivités et établissements affiliés est de 380, dont quasiment la moitié volontairement (191 obligatoirement et 189 volontairement).
En 2012, la communauté d'agglomération Seine Défense regroupant les communes de Courbevoie et Puteaux, le syndicat pour la restauration collective de Saint-Ouen, Gennevilliers et Villepinte (SYREC), le syndicat intercommunal à vocation unique de restauration collective des communes de Clichy-la-Garenne et Colombes (CO. CLI. CO) se sont affiliés à titre obligatoire.

380 collectivités et établissements sont affiliés au CIG petite couronne.

AFFILIATIONS AU CIG AU 31 DÉCEMBRE 2012

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Commune	9	25	12	28	20	26	-	-	**120**
CCAS	7	19	6	30	16	21	-	-	**99**
CDE	2	8	-	10	6	6	-	-	**32**
EPCI	18	1	21	2	31	-	-	8	**81**
OPH	16	1	12	1	15	-	-	-	**45**
ODHLM	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**
OPHLM	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**
OPAC	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**
Conseil Général	-	1	-	1	-	1	-	-	**3**
Total	**52**	**55**	**51**	**72**	**88**	**54**	**0**	**8**	**380**


Seine-Saint-Denis
Hauts-de-Seine
Val-de-Marne
Les agents territoriaux des communes de la petite couronne au 31/12/2011
2 000 agents et plus
de 1 500 à 1 999 agents
de 1 000 à 1 499 agents
de 500 à 999 agents
Moins de 500 agents
CIGPC - Service Etudes
Source : REC 2011

le conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés au CIG petite couronne, titulaires d'un mandat local. Elu en son sein, le président impulse l'action du conseil d'administration, qui définit les orientations et le fonctionnement du centre. Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-Sur-Marne, a été réélu en 2008 à l'unanimité.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Composition au 31 décembre 2012

BUREAU

Président

Jacques Alain BENISTI, député-maire de Villiers-sur-Marne

VICE-PRÉSIDENTS

Serge GRANATIERI, adjoint au maire de Limeil-Brevannes (1er vice-président, délégation de fonctions : organisation des concours et des examens professionnels, administration générale)
Varravaddha ONG, conseiller municipal délégué de Bondy (2e vice-président, délégation de fonctions : fonctionnement des instances paritaires)
Stéphane BLANCHET, adjoint au maire de Sevran (3e vice-président, délégation de fonctions : promotion des activités statutaires)
André VEYSSIERE, maire de Dugny (5e vice-président, délégation de fonctions : finances et marchés publics)
Serge DELRIEU, conseiller municipal délégué des Pavillons-sous-Bois (6e vice-président, délégation de fonctions : ressources humaines et dialogue social), délégué régional du CNFPT première couronne

DÉLÉGUÉS

Patrick JAEHRLING, adjoint au maire de Châtillon (délégation de fonctions : systèmes d'information)
Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi (délégation de fonctions : emploi)
Jean-Paul LÉVY, adjoint au maire de Villemomble (délégation de fonctions : transferts de compétences CNFPT-CIG et formation des élus)

COLLÈGE DES MAIRES

A noter : Les fonctions indiquées entre parenthèses sont celles assumées par les élus au sein du CIG / le * indique les suppléants(es)

Jacques Alain BENISTI, député-maire de Villiers-sur-Marne (président)
Philippe LAURENT*, maire de Sceaux, président du CSFPT
Serge GRANATIERI, adjoint au maire de Limeil-Brévannes (vice-président)
Max STAAT*, adjoint au maire d'Arcueil
Varravaddha ONG, conseiller municipal de Bondy (vice-président)
Ali ZAHI*, adjoint au maire de Bondy
Stéphane BLANCHET, adjoint au maire de Sevran (vice-président)
Daniel DESBIENDRAS*, adjoint au maire de Villetaneuse
René DESSERT, adjoint au maire de Noiseau
Jean-Pierre THELLIER*, adjoint au maire de Fresnes
André VEYSSIERE, maire de Dugny (vice-président)
Odette MATYNIA*, adjointe au maire de Dugny
Serge DELRIEU, conseiller municipal des Pavillons-sous-Bois (vice-président)
Paul MORTÈS*, conseiller municipal des Pavillons-sous-Bois
Patrick JAEHRLING, adjoint au maire de Châtillon (délégué)
Jean-Pierre SCHOSTECK*, député-maire de Châtillon
Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi (déléguée)
Elsa BARDEAUX*, adjointe au maire de Villeneuve-Saint-Georges
François-Xavier ROBILLARD, adjoint au maire de Livry-Gargan
Madeleine LEMAIRE*, adjointe au maire de Livry-Gargan

Jean-Paul LEVY, adjoint au maire de Villemomble (délégué)
Patrice CALMEJANE*, maire de Villemomble
Yves PERRÉE, adjoint au maire de La Garenne-Colombes
Claudine LABROUSSE*, adjointe au maire de La Garenne-Colombes
Ghislaine QUILIN, adjointe au maire de Nanterre
Annie MATHEY*, adjointe au maire de Pierrefitte
Philippe PALLIER, adjoint au maire de Fresnes
Hervé BOURDIN*, adjoint au maire de Fresnes
Jean-François SIMON, adjoint au maire de Montfermeil
Catherine CARRARA*, conseillère municipale de Montfermeil
Jeanne BECART, adjointe au maire de Garches
Jacques GAUTIER*, sénateur-maire de Garches
Jean-Luc DESTREM, conseiller municipal de Bagnolet
Roger GUÉRIN*, conseiller municipal de Saint-Ouen
Philippe KALTENBACH, sénateur-maire de Clamart
Philippe LUTAUD*, adjoint au maire de Clamart
Alain JOSSE, maire de Marolles-en-Brie
Elisabeth LE BEHEREC*, adjointe au maire de Marolles-en-Brie
Dominique JOSSIC, adjointe au maire de Thiais, conseillère régionale
Olivier BOMPARD*, conseiller municipal de Thiais
Brigitte TERRADE, adjointe au maire de Champigny-sur-Marne
Jean-Claude KENNEDY*, 1er adjoint au maire de Vitry-sur-Seine
Thibault VITRY, adjoint au maire de Saint-Maurice
Jean-Luc CADEDDU, conseiller municipal délégué de Maisons-Alfort
Chantal PARC*, conseillère municipale de Maisons-Alfort
Nicole COSSIER, adjointe au maire de Courbevoie
Christiane DIDELOT*, conseillère municipale de Courbevoie

COLLÈGE DES PRÉSIDENTS D'ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX

Isabelle PICHOT*, conseillère municipale d'Ablon-sur-Seine, déléguée du comité syndical du syndicat intercommunal d'exploitation et de valorisation des déchets (SIEVD)
Antony MANGIN, adjoint au maire de Drancy, président de l'OPH de Drancy
Bernadette VANDENABELLE*, adjointe au maire de Drancy, membre du CA de l'OPH de Drancy

REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DES HAUTS-DE-SEINE

Jean-Claude CARON, vice-président du conseil général
Isabelle CAULLERY*, conseillère générale

REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DE LA SEINE-SAINT-DENIS

Frédéric MOLOSSI, conseiller général
Azzedine TAIBI*, vice-président du conseil général

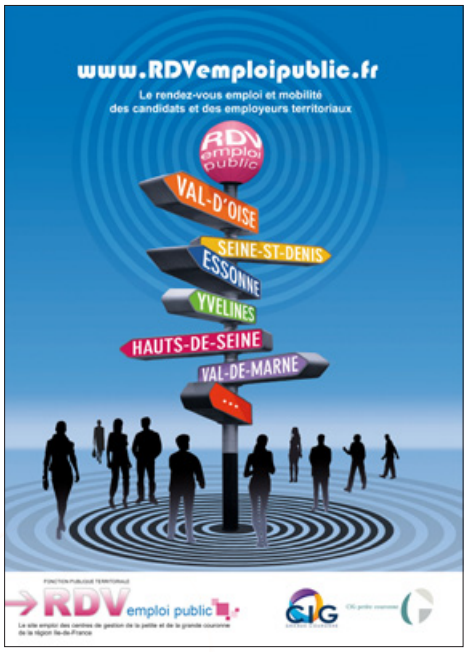
REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DU VAL-DE-MARNE

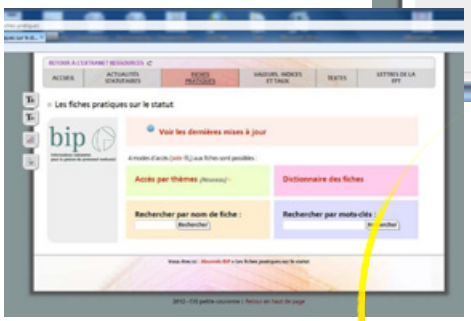
Liliane PIERRE, vice-président du conseil général
Simonne ABRAHAM-THISSE*, conseillère générale

Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-sur-Marne, a été réélu à l'unanimité en 2008 président du CIG petite couronne.

RDVemploipublic.fr : votre site emploi

Plus de 5 000 offres d'emploi ont été publiées en 2012. Plus de 4 000 candidats recherchant un emploi dans une collectivité de la petite couronne ont déposé leur CV dans RDVemploipublic.fr en 2012.





Des fiches BIP plus faciles à trouver

La rubrique « Fiches BIP » de la Banque d'information sur le personnel (BIP) du CIG s'est enrichie d'un nouveau mode de recherche : « l'Accès par thèmes ». Toutes les fiches y sont classées dans une arborescence à menus déroulants. Ce mode de recherche remplace l'ancienne « consultation guidée ».

2012 : faits

9e édition du Salon des Métiers de la Petite enfance, du Social et de la Santé

La 9e édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance, du Social et de la Santé a été organisée par le CIG le 10 mai 2012. 85 exposants étaient au rendez-vous et 2 400 visiteurs ont été accueillis. Objectif : aider les collectivités de la petite couronne à recruter des professionnels diplômés. Un but atteint puisque plus de 60 % des collectivités présentes se sont déclarées plutôt satisfaites, voire très satisfaites du ciblage du public.

Une promotion de l'emploi public territorial soutenue

Le CIG a participé à 15 forums et salons de l'emploi (dont 11 organisés par des collectivités de la petite couronne). Il a également animé 5 rencontres avec des étudiants, des professeurs des écoles en recherche de mobilité ainsi que des conseillers mobilité du groupe La Poste afin de leur présenter la fonction publique territoriale.

Evolutions de l'application SNAPI-CAP

L'application SNAPI-CAP, « trait d'union » entre les collectivités et le secrétariat des organismes paritaires en charge de la gestion des dossiers soumis à l'avis des CAP, notamment pour les procédures liées à la notation, aux avancements d'échelon et de grade, à la promotion interne, à la disponibilité, nécessite une prise en compte permanente des modifications statutaires. Ainsi, l'année 2012 a été marquée par un travail important, à la fois de paramétrage de règles nouvelles en raison de la parution des statuts particuliers de catégorie B, et d'évolutions consécutives aux dispositions de la loi du 12 mars 2012, parmi lesquelles on soulignera l'accès à une nouvelle procédure dématérialisée portant sur l'avancement à l'échelon spécial pour certains grades de catégorie C et la prise en compte des modifications statutaires relatives au congé parental.

Ouverture d'un cabinet médical au CIG

Afin d'augmenter le nombre d'agents suivis par un médecin de prévention, le conseil d'administration du CIG petite couronne a décidé, en novembre 2012, l'ouverture d'un cabinet médical au sein de ses locaux. 250 agents des collectivités limitrophes de Pantin peuvent disposer de cette prestation depuis le mois de mars 2013. A terme, c'est un effectif de 1 000 agents qui pourrait être concerné.

Recouvrement des cotisations : création d'une régie de recettes et changement de logiciel

En 2012, le CIG s'est donné pour objectif de simplifier et moderniser sa procédure de recouvrement des cotisations, cet objectif faisant partie de l'engagement partenarial 2012-2014 conclu avec la Trésorerie des Etablissements Publics Locaux. Une régie de recettes exclusivement pour l'encaissement des cotisations et dotée d'un compte propre a été créée et mise en service fin 2012. Ainsi, les produits de cotisation sont directement identifiés et non plus versés sur des comptes d'attente difficiles à apurer.

Nouvelle prestation de conseil : votre bilan social personnalisé

Le CIG vous propose de faire de votre bilan social un véritable outil d'aide à la décision, il vous accompagne tout au long de la démarche et vous apporte son aide méthodologique dans le calcul des indicateurs et la compréhension de l'analyse de vos données RH en favorisant la concertation entre vos responsables RH et les consultants du CIG.

Le conseil et l'expertise statutaire

A titre complémentaire de l'activité de conseil statutaire de SVP Statut qui relève de la mission obligatoire d'assurance juridique statutaire, une prestation optionnelle a été créée en novembre 2012. Visant à répondre à une demande d'un autre niveau de personnalisation de l'accompagnement des collectivités, elle porte sur le conseil et l'expertise statutaire via notamment des études et analyses statutaires, la gestion de situations individuelles complexes, l'élaboration d'actes, de documents liés à des interventions statutaires.

marquants

Le CIG et la CRAMIF reconduisent une convention de partenariat

Le 23 janvier 2012, le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, et le directeur adjoint à la direction des risques professionnels, du handicap et de l'action sanitaire et sociale de la Caisse Régionale de l'Assurance Maladie Ile-de-France, Jean-Claude Poirier, ont reconduit le partenariat entre le CIG et la CRAMIF pour une durée de trois ans. Ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une convention nationale passée entre la Caisse des Dépôts et Consignations et la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés. Le CIG et la CRAMIF se sont engagés, depuis 2007, par convention, à mettre en commun leurs compétences, leurs savoir-faire et leurs moyens au service de la préservation de la santé des agents des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne.

Les prestations optionnelles en matière de retraite

En 2012, deux prestations optionnelles complémentaires des missions assurées dans le cadre du partenariat avec la CNRACL ont été mises en place :

- L'une sur la gestion des dossiers de validation de services ; elle vise à assurer un état des lieux des dossiers en instance dans la collectivité et à procéder directement à leur traitement intégral, jusqu'à l'envoi à la CNRACL.
- L'autre sur la consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL. Elle s'adresse à des fonctionnaires titulaires à moins de 2 ans de l'âge de départ à la retraite et s'inscrit dans le cadre de forums ou de réunions d'information organisés par les collectivités à destination de leurs agents, ou en appui d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

L'édition et la diffusion des ouvrages dont le CIG est l'auteur confiées à la DILA

La délégation de service public de l'édition relative à l'édition et à la diffusion des ouvrages statutaires et des annales de concours dont le CIG est l'auteur pour la période 2013-2017 a été confiée, au 1er janvier 2013, à la Direction de l'information légale et administrative (DILA), laquelle regroupe la Documentation française et les Journaux officiels. Parmi les raisons qui ont présidé au choix de ce délégataire : sa mission de service public en direction de publics concernés par les ouvrages du CIG (professionnels, candidats aux concours…), ses nombreux moyens en propre (notamment secteur prépresse, imprimerie du Journal Officiel, secteur marketing et commercial), sa politique de développement durable, et une redevance versée au CIG supérieure à celle de l'autre candidat. Le partenariat avec cet éditeur devrait se traduire notamment par la parution de nouveaux ouvrages.

Une augmentation de la masse salariale très mesurée

Le respect des préconisations de la stratégie financière définie pour le CIG en début de mandat – maîtrise des dépenses de fonctionnement, encadrement des dépenses amortissables, contrôle de la dette et renforcement du pilotage de la gestion – s'est traduit par des résultats tangibles. Cette gestion rigoureuse, qui sera poursuivie en 2013, a déjà permis des réductions de dépenses non négligeables : baisse des dépenses d'affranchissement, de formation, des charges d'amortissement… Mais surtout, la masse salariale est maîtrisée depuis 2010, malgré l'augmentation des dépenses liées aux jurys de concours et aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) de catégorie A découlant du transfert de missions du CNFPT vers les centres de gestion. L'augmentation de la masse salariale globale (qui comprend les dépenses de jurys de concours) a en effet été limitée à 1,3 % en 2011 et à 1,6 % en 2012.

2012 : faits

Nouvelle prestation de conseil : « Régime indemnitaire : cotations des postes »

Le CIG vous accompagne dans la refonte de l'architecture de votre régime indemnitaire. Il apporte son expertise pour identifier avec les acteurs clés de la collectivité des niveaux de fonction, des critères et des règles de cotation pragmatiques et harmonisés avec les particularités et la culture locale, à partir de trois items : Responsabilités, Technicité et Sujétions particulières.

2e rencontre du Réseau RH : restitution en avant première de l'anticipation des parcours professionnels

Dans le cadre de la démarche « Observer pour agir » de la direction de l'emploi, une restitution en avant première au CIG a donné lieu à une présentation détaillée de l'observation des pratiques réalisées sur l'anticipation des parcours professionnels. Composée d'une vingtaine de professionnels RH des communautés d'agglomération et de collectivités territoriales de la petite couronne, les professionnels RH ont ainsi pu échanger et débattre des questions inhérentes à ce nouvel enjeu en matière de GRH.

Signature au 1er juillet 2012 d'une nouvelle convention triennale avec le FIPHFP

Le CIG et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ont signé le 1er juillet 2012 une nouvelle convention de 3 ans, pour un montant total de 1,1 million d'euros. Le programme d'actions est décliné en six points : informer les acteurs sur les problématiques liées à l'emploi des travailleurs handicapés (agents susceptibles de côtoyer des personnes handicapées, « gestionnaires » du handicap, élus, gestionnaires RH, supports de communication) ; favoriser le recrutement de 450 travailleurs handicapés au niveau de la petite couronne ; favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi (études d'aménagement/adaptation de poste, études ergonomiques, conseils en orientation professionnelle, études de situation en commission pluridisciplinaire) ; développer une expertise dans le domaine de l'accessibilité numérique ; favoriser le recrutement d'apprentis handicapés dans les collectivités ; accompagner les collectivités sur la prise en charge du handicap psychique.

Un dialogue social affirmé

Le CIG a en charge l'animation du dialogue social avec les organisations syndicales de la petite couronne. A ce titre, il a réuni les représentants des 9 organisations syndicales représentatives de la petite couronne, au cours de 5 réunions en 2012, afin d'échanger sur des sujets divers tels que les conséquences de la loi du 12 mars 2012, la convention de participation pour la protection sociale complémentaire ou encore la réforme du cadre d'emplois des rédacteurs. Le CIG procède au remboursement des Décharges d'Activités Syndicales (DAS), y compris pour les collectivités et établissements affiliés à titre volontaire (plus de 350 agents), ce qui représente un montant de remboursement en 2012 (au titre de 2011) de 925 800 euros à leur profit.

Une protection sociale complémentaire pour les agents

Le CIG a conçu, à partir de sa connaissance fine du contexte médico-social en petite couronne, 2 conventions de participation, l'une pour la prévoyance, l'autre pour la santé. Ces conventions, conclues par le CIG, permettent aux 157 collectivités lui ayant donné mandat en 2012 (représentant 89 000 agents) d'offrir à leurs agents, à partir du 1er janvier 2013, une protection sociale complémentaire de bon niveau et à un coût attractif. Les risques concernent la Santé et/ou la Prévoyance. Le CIG est le premier centre de gestion à avoir négocié une protection sociale complémentaire Santé et Prévoyance. Deux mutuelles ont été retenues après mise en concurrence : Intériale pour la prévoyance, et Harmonie Mutuelle pour la santé.

L'augmentation de la cotisation pour faire face aux nouvelles missions obligatoires confiées par la loi du 12 mars 2012

Les nouvelles missions obligatoires attribuées aux centres de gestion par la loi du 12 mars 2012 sans aucun transfert financier de l'Etat ont rendu incontournable l'augmentation du taux de cotisation. Ce malgré une démarche renforcée de rationalisation de l'organisation depuis 2008. Les élus du conseil d'administration ont donc décidé à l'unanimité, le 19 novembre 2012, de porter le taux de cotisation de 0,56 à 0,60 % au 1er janvier 2013. Ce taux reste nettement inférieur à celui pratiqué par les autres centres de gestion. A la seule exception d'un ajustement en 2012, les taux étaient restés inchangés depuis dix ans. Cette augmentation est associée à la suppression pour les collectivités affiliées de la cotisation additionnelle de prestations juridiques (0,12 % en 2012) et à la suppression de la tarification des dossiers soumis à la commission de réforme interdépartementale.

marquants

Renforcer l'unité et la fiabilité du message statutaire et juridique

Afin de renforcer l'unité et la fiabilité du message statutaire et juridique, toutes les activités juridiques et statutaires (Publications, BIP, SVP statut) ainsi que la gestion des secrétariats des organismes paritaires et des conseils de discipline, ont été regroupées, en novembre 2012, dans un même secteur rattaché à Sylvie Husson, directrice générale adjointe chargée des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires. Cette nouvelle organisation, construite à effectif constant, comprend deux directions : la direction de la diffusion statutaire, de la documentation et des affaires juridiques, placée sous la responsabilité de Frédéric Espinasse, la direction de l'expertise statutaire, des organismes paritaires et de la retraite, placée sous la responsabilité de Françoise Zucca.

Observation des pratiques : « Dynamique compétences : anticiper les parcours professionnels »

Cette nouvelle observation restitue des stratégies de gestion de carrière et les moyens mis en place par des collectivités pour mieux anticiper les besoins en compétences. Elle fait part également des accompagnements et des outils déployés pour axer les actions vers une professionnalisation des agents. La publication est accessible sur le site internet du CIG : www.cig929394.fr, rubrique publications.

10 250

Un concours d'attaché territorial de tous les records

6 642 candidats se sont présentés, le 14 novembre 2012, au concours d'attaché territorial (interne, externe et « troisième concours »), que le CIG organisait pour la 1re fois, dans le cadre de l'inter-région Ile-de-France Centre (9 centres de gestion couvrant 13 départements). C'est le plus gros concours en termes d'effectif – 10 250 inscrits ! – et de candidats présents qu'il ait jamais eu à organiser. Les épreuves écrites se sont déroulées au CIG, à Pantin, et au Parc des Expositions du Bourget, toute la journée. L'organisation a nécessité notamment 130 surveillants, 200 correcteurs et un jury de 81 personnes. Toutes les régions ou inter-régions ont organisé ce concours le même jour et aux mêmes horaires, avec des sujets nationaux. Ces derniers ont été élaborés au sein d'une cellule pédagogique nationale, dont le CIG est partie prenante, au sein de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG).

Un renforcement de la mutualisation des savoirs et des savoir-faire

Santé et action sociale

JOURNÉES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A l'initiative de la direction de la santé et de l'action sociale et en partenariat avec la direction de l'Emploi et ponctuellement d'autres directions du CIG, les Journées Santé Sécurité au Travail font appel aux spécialistes de toutes les disciplines concernées ainsi qu'aux acteurs de terrain. Raison d'être de ces journées : présenter des expériences novatrices et croiser l'état des connaissances et des pratiques touchant la santé au travail des agents des collectivités territoriales. Le thème de la journée d'octobre a porté sur la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle.

RENDEZ-VOUS DE LA CRI

Le secrétariat de la Commission de réforme interdépartementale (CRI) a organisé, en septembre 2012, les troisièmes « Rendez-vous de la CRI » sur le thème « Allocation temporaire d'invalidité et Retraite pour invalidité ». Ces deux demi-journées ont réuni 214 personnes représentant 116 collectivités.

RÉSEAU DES MÉDECINS DE PRÉVENTION ET UN CLUB ADHÉRENTS

Le service de médecine préventive a poursuivi les rencontres de son club d'adhérents. Réunissant des gestionnaires des ressources humaines des collectivités adhérentes au service, une rencontre a été organisée en juin 2012 consacrée au reclassement professionnel pour raisons de santé (en coopération avec le service handicap). Pour les médecins de prévention des collectivités de la petite couronne, le service a proposé en 2012 une rencontre sur le thème du handicap psychique animé par un professionnel de la santé mentale, en coopération avec le service handicap.

RENCONTRES DE LA PRÉVENTION

Des réunions d'informations sont régulièrement organisées au CIG depuis 2005 à l'intention des différents acteurs de la prévention des collectivités et établissements autour de thèmes spécifiques (évaluation des risques, documents obligatoires, mise en place d'une démarche de prévention ...). En 2012, ces Rencontres ont porté, en juin, sur les métiers de la propreté et ont réuni une centaine de professionnels de la prévention et de la propreté, et sur l'aménagement des locaux, en décembre.

LE RÉSEAU DES ASSISTANTS SOCIAUX

Les assistantes sociales du travail du CIG ont monté et animent deux réseaux d'assistants sociaux du personnel et du travail respectivement, dans les départements des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne. Ce réseau permet aux assistants sociaux des collectivités de se réunir autour des problématiques communes relatives à la prise en charge des agents territoriaux.

LE PASS PETITE COURONNE

En décembre 2012 s'est tenue la 1re réunion du club utilisateur du PASS petite couronne, contrat-cadre d'accompagnement social de l'emploi, qui a démontré que le dispositif fonctionnait bien et qu'il y avait une grande réactivité de PubliServices sur les demandes faites par les collectivités adhérentes.

Groupe « Utilisateurs »

Emploi/Concours

DES MATINÉES D'ÉCHANGES AVEC LES PROFESSIONNELS RH

Nouveauté dans la démarche « Observer pour agir » de la direction de l'emploi, le service Conseil en GPEEC organise et anime des matinées d'échanges avec les professionnels RH. Ces matinées permettent aux participants d'aborder ensemble des questions de GRH inhérentes à leur spécificité et de recueillir l'appréciation de chacun sur l'observation des pratiques conduites par les consultantes du service. Ainsi, en décembre 2012, une présentation détaillée de l'observation des pratiques réalisées sur l'anticipation des parcours professionnels a été faite en avant première. Composée d'une vingtaine de professionnels RH des communautés d'agglomération et de collectivités territoriales de la petite couronne, les professionnels RH ont ainsi pu échanger et débattre des questions inhérentes à ce nouvel enjeu en matière de GRH.

OBSERVATOIRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Un Observatoire RH/Emploi en petite couronne a été mis en ligne sur le site Web du CIG. Il comprend un baromètre des offres d'emploi publiées par semestre, un panorama de la petite couronne (emploi, effectifs, population), une synthèse des collectes sur les indicateurs en ressources humaines, un bilan de l'emploi et de la GRH. Ce bilan, alimenté par l'exploitation de plusieurs sources de données, apporte un éclairage sur les effectifs, les mouvements du personnel et les types de recrutements ainsi que sur les postes ouverts et le nombre de lauréats par concours.

UNE MUTUALISATION SIGNIFICATIVE ENTRE CENTRES DE GESTION

Le CIG petite couronne est actif au sein de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). En 2012, un travail d'harmonisation de la recevabilité des diplômes pour les nouveaux concours de catégorie B des filières animation et culturelle dans le cadre du « Nouvel Espace Statutaire » a été entamé. Une démarche identique a été menée pour la filière technique avec les concours d'ingénieur, de technicien et de technicien principal de 2e classe.

Afin de fédérer les savoirs et les savoir-faire professionnels au niveau de la petite couronne, voire au niveau national pour les concours, le CIG organise depuis des années des rencontres et des réseaux de professionnels sous diverses formes : groupes de travail, cellules, observatoire...

Organismes paritaires

RÉSEAU DES UTILISATEURS SNAPI-CAP

Afin d'accompagner les gestionnaires RH dans l'utilisation de l'application SNAPI-CAP pour la gestion dématérialisée des procédures soumises à l'avis des CAP, des formations ont été organisées en 2012 à raison de 6 séances réunissant 77 participants pour la procédure promotion interne et 8 séances auxquelles se sont inscrits 91 gestionnaires pour les autres procédures présentées en CAP (avancements d'échelon et de grade, disponibilité, notation...).

Par ailleurs, il convient de noter le travail, en partenariat avec la DSI, sur la mise en place d'une nouvelle fonctionnalité visant à la transmission des comptes rendus de l'entretien professionnel (CREP) par SNAPI. A cet effet, 9 collectivités et établissements représentatifs ayant opté pour le CREP parmi lesquels certains participants du groupe pilote CREP ont été sollicités pour faire part de leurs attentes et de leur avis sur la mise en œuvre de cette transmission dématérialisée et participer en 2012 à une réunion de travail au cours de laquelle a été fait un bilan des tests réalisés sur cette dématérialisation.

GROUPE PILOTE CREP (COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL)

Dès 2011, six collectivités ayant opté pour le CREP à titre expérimental ont accepté de constituer un groupe pilote qui s'est réuni à deux reprises au CIG et des représentants de ce groupe pilote ont été conviés à présenter leur expérience sur la mise en place du CREP lors d'une rencontre de gestionnaires du personnel en juin 2012.

RÉSEAU DES RÉFÉRENTS DISCIPLINE

Le service du secrétariat des conseils de discipline a organisé en 2012 quatre rencontres destinées principalement aux référents « discipline » de la petite couronne pour rappeler la procédure à respecter en matière disciplinaire autour d'un cas pratique, auxquelles se sont inscrites 81 personnes.

En 2012, l'activité du groupe « utilisateurs » réunissant des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés et la direction générale du CIG s'est poursuivie. Sa mission : porter un regard critique constructif sur le service rendu et exprimer ses attentes en matière de conseil et d'accompagnement dans le domaine de la GRH.

Expertise statutaire

RÉSEAU DES GESTIONNAIRES « RETRAITE »

Le service retraite du CIG propose régulièrement des séances d'information-formation portant sur la validation des services de non titulaire et le dossier de retraite dématérialisé. En 2012, 4 séances ont eu lieu auxquelles ont participé 46 gestionnaires du personnel chargés des dossiers retraite.

RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DU PERSONNEL

La direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires organise depuis nombre d'années pour les gestionnaires du personnel des collectivités et établissements publics relevant de la petite couronne, des séances d'information sur des questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités notamment dans le cadre de l'activité de conseil statutaire téléphonique du service SVP statut. En 2012, 13 Rencontres ont eu lieu (920 inscrits).

Des journées d'information auxquelles se sont inscrites 287 personnes ont été également assurées par le service du Secrétariat des organismes paritaires afin d'une part, de commenter les circulaires relatives aux procédures CAP applicables en 2012 et d'autre part, de rappeler le dispositif du compte rendu de l'entretien professionnel autour d'échanges d'expériences (en collaboration avec la direction de l'Emploi et la DSI).

Le recrutement l'emploi et les concours

L'EMPLOI : ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS PUBLICS DANS LA GESTION DES EMPLOIS, DES COMPÉTENCES ET L'ORGANISATION DE LEURS SERVICES

Un site Internet - RDVemploipublic.fr - favorisant le recrutement dynamique, une promotion de l'emploi public territorial soutenue, une 9e édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance, de la Santé et du Social réussie, une 2e rencontre du Réseau RH avec une restitution en avant-première de l'anticipation des parcours professionnels, deux nouvelles prestations, l'une de conseil relative à la cotation des postes pour le régime indemnitaire, l'autre d'aide à la réalisation du bilan social, et une étude portant sur l'anticipation des parcours professionnels... Voici quelques-uns des faits marquants concernant le pilotage de l'emploi par le CIG petite couronne en 2012.

UNE BOURSE DE L'EMPLOI AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

Une gestion dématérialisée des déclarations de vacances d'emploi,
Une diffusion rapide et gratuite des offres d'emploi sur le site Internet rdvemploipublic.fr,
Un vivier de candidats à la disposition des collectivités, 35 826 déclarations de créations ou de vacances d'emploi ont fait l'objet d'une publicité.

5 114 offres d'emploi publiées sur le site Internet rdvemploipublic.fr

La majorité de ces offres d'emploi concerne la filière administrative (38 % du total des offres), plus particulièrement les attachés et les rédacteurs qui représentent respectivement 18 % et 12 % du total des offres.
29 % des offres d'emploi se rapportent à la filière technique avec une majorité de profils de techniciens (11 % du total des offres).
La filière médico-sociale représente quant à elle 17 % du nombre des offres.
Les métiers les plus recherchés sont ceux d'éducateur de jeunes enfants, de chargé de la gestion administrative, d'agent de gestion financière, budgétaire ou comptable et d'assistant d'accueil petite enfance.

Un vivier de plus de 4 000 candidats à la disposition des collectivités de la petite couronne

En 2012, 4058 nouveaux candidats en recherche d'emploi dans une collectivité de la petite couronne ont déposé leur CV sur rdvemploipublic.fr.
La majorité de ces demandes (63 % du total) concerne la filière administrative : 1 206 adjoints administratifs, 718 rédacteurs et 677 attachés. La filière technique représente 18 % des demandes avec 320 adjoints techniques, 221 techniciens et 163 ingénieurs.
19 % de ces demandeurs d'emploi sont fonctionnaires en recherche de mobilité, 9 % sont agents publics non titulaires et 70 % sont issus du secteur privé, jeunes diplômés ou demandeurs d'emploi.
Les conseillères emploi ont sélectionné et transmis 617 CV à des collectivités qui ont publié une offre sur rdvemploipublic.fr.

5 114 offres d'emploi publiées sur le site Internet rdvemploipublic.fr

Neuvième salon des Métiers de la Petite Enfance, du Social et de la Santé

A l'initiative du CIG, le salon des Métiers de la Petite Enfance, du Social et de la Santé est une réponse aux besoins en personnel qualifié dans des secteurs caractérisés par la pénurie en recrutement. 45 collectivités, dont les trois conseils généraux, ont participé à ce salon, aux côtés de 36 organismes de formation et de quatre structures d'information et d'orientation. Lors de cette 9e édition, qui s'est tenue le 10 mai 2012, 2 400 visiteurs ont été accueillis au CIG, soit un peu plus qu'en 2011. Plus de 60 % des collectivités se sont déclarées plutôt satisfaites, voire très satisfaites du ciblage du public présent.

Promotion de l'emploi public territorial

Le service bourse de l'emploi a participé cette année encore à de nombreuses manifestations. Il a notamment participé à des salons et forums de l'emploi organisés par des collectivités et établissements publics de la petite couronne. Il était également activement présent dans des salons et forums :

- Salon de l'Emploi Public,
- Forum Paris pour l'emploi,
- Forum pour l'emploi d'Ivry-sur-Seine,
- Rencontres de l'emploi et de la formation petite enfance organisées par la communauté d'agglomération Sud de Seine,
- Rencontres pour l'emploi de Plaine Commune à Villetaneuse et à La Courneuve,
- Forum Intercommunal de l'Emploi de Choisy-le-Roi organisé en partenariat avec les communes d'Orly et de Villeneuve-le-Roi,
- Carrefour de l'emploi, au Pavillon Baltard, organisé par les villes Du Perreux-sur-Marne, de Chennevières-sur-Marne, Nogent-sur-Marne, Bry-sur-Marne, Joinville-le-Pont, Maisons-Alfort, Saint-Mandé, Saint-Maur-des-Fossés, Charenton-le-Pont, Saint-Maurice et Villiers-sur-Marne,
- Rencontres de l'emploi de Bonneuil-sur-Marne,
- Salon de l'emploi, de la formation et des métiers de Villepinte,
- Forum emploi de Vitry-sur-Seine,
- Forum emploi organisé par la mission locale Bièvre Val-de-Marne en partenariat avec la ville de l'Haÿ-Les-Roses,
- Forum des métiers du service public organisé par la ville de Saint-Denis en partenariat avec Pôle-emploi,
- Forum de recrutement du pôle défense mobilité Paris.

Le CIG était présent au Forum emploi « Paris pour l'emploi » ainsi qu'au Carrefour emploi « Défense Mobilité » pour la reconversion des militaires, organisés par l'association Carrefours pour l'Emploi.

Le CIG s'est associé aux centres de gestion de la grande couronne et de la Seine et Marne pour animer, en partenariat avec la Fédération Nationale des Centres de Gestion, le stand des centres de gestion de la fonction publique territoriale et présenter les offres d'emploi des collectivités au Salon de l'Emploi Public.

Il a également présenté la FPT :

- Aux étudiants de l'école de puéricultrices du Boulevard Brune à Paris,
- A des étudiants à la demande de l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ),
- A des professeurs des écoles en recherche de mobilité.

Enfin, le CIG a participé à la « Convention Mobilité Externe » organisée par le groupe La Poste sur les métiers de la petite enfance à l'intention des responsables RH et du réseau des conseillers mobilité franciliens.

UNE MISSION REMPLACEMENT PARTICULIÈREMENT DYNAMIQUE

En 2012, 65 collectivités et établissements publics adhéraient à la mission remplacement (conventions valables 3 ans), 21 l'ont sollicité à nouveau ou ont renouvelé leur adhésion.

Au total, 73 missions ont été assurées. De plus, 53 prolongations de missions ont été enregistrées. Les missions et les prolongations représentent un total de 4 487 jours de travail.

Pour satisfaire ces demandes, le CIG a recruté 53 agents non titulaires, ce qui représente plus de 120 entretiens de recrutement. Parmi les agents remplaçants, 14 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission : 2 de catégorie A et 12 de catégorie C.

UNE PROCÉDURE PACTE (PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA TERRITORIALE, DE L'HOSPITALIÈRE ET DE L'ETAT)

Une procédure d'opérations préalables de recrutement été mise en œuvre en 2012 pour une collectivité de la Seine-Saint-Denis, qui a recruté 2 agents polyvalents de restauration.

UN ACCOMPAGNEMENT ACTIF AU RETOUR À L'EMPLOI

La prise en charge des FMPE de catégorie A

Fin 2012, 28 agents de catégorie A sont pris en charge par le CIG (et 1 agent est en détachement jusqu'au 31 décembre 2013) :

- 8 sont issus du transfert CNFPT en 2010 (14 à l'origine),
- 19 sont de nouveaux entrants 2012 : 15 PEA arts plastiques, 1 PEA chant lyrique, 1 attaché, 1 ingénieur (en CLD), 1 bibliothécaire.

C'est l'aspect remarquable de 2012 : une forte progression du nombre d'agents, dont les spécialités ou les situations particulières vont rendre leur retour à l'emploi difficile.

En 2012, également 2 nouvelles situations de surnombre : un directeur et un attaché.

TYPE ET NOMBRE DE MISSIONS DE REMPLACEMENT HONORÉES EN 2012 : 73

Catégorie A : 7	Catégorie B : 9	Catégorie C : 57
Marchés publics : 1	Chargé de Formation : 3	Gestionnaire paie : 3
Juriste : 1	Gestionnaire RH : 2	Gestionnaire carrière : 2
Responsable Financier : 1	Assistant comptable : 1	Assistant recrutement : 2
Chargé de projet : 1	Assistant de direction : 1	Gestionnaire marchés publics : 2
Statisticien : 2	Assistant d'enquête : 1	Aide comptable : 7
Graphiste : 1	Assistant édition : 1	Secrétaire comptable : 4
		Secrétaire : 20
		Agent d'accueil/courrier : 8
		Agent polyvalent : 2
		Aide Archiviste : 4
		Assistant chef de projet : 1
		Assistant communication : 1
		Maquettiste : 1

MOTIFS DES REMPLACEMENTS EN 2012

Titulaire placé en congé		Surcroît de travail	Mission temporaire	En attente de recrutement
Maladie	Maternité			
5	12	50		6

Un vivier de plus de 4 000 candidats à la disposition des collectivités de la petite couronne.

Quelques sorties du dispositif sont à noter : 4 sorties de surnombre en 2012 : un attaché, un attaché principal, un ingénieur, un ingénieur principal. Les 2 ingénieurs avaient fait l'objet d'un suivi régulier et personnalisé par le service recrutement. 2 sorties de prise en charge par recrutement, dont une attachée suite à réalisation d'une mission et remobilisation par le service recrutement
Par ailleurs, 4 agents sont partis en mission cette année dont un attaché qui a ensuite été recruté par mutation. Un mailing ciblé a de nouveau été envoyé aux collectivités.

Une prise en charge des FMPE de catégories B et C

En 2012, le vivier de fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) de catégorie B et C a diminué. Trois agents de catégorie C sont sortis du dispositif de prise en charge, deux par le biais de missions effectuées en collectivité ; un dans le département des Alpes Maritimes, l'autre dans le département du Val-de-Marne. Un agent a fait valoir ses droits à la retraite, le 1er juillet 2012.
Deux agents sont entrés dans le dispositif : l'un depuis le 1er mai 2012 (93), l'autre depuis le 1er septembre 2012 (92). Fin 2012, cinq agents de catégorie C sont encore dans le dispositif.
Actions sur la recherche de missions : un nouveau mailing élargi a été adressé aux collectivités du département des Alpes-Maritimes afin de leur présenter le CV d'un agent de maîtrise. Ce dernier va être envoyé en formation courant 2013.
Un courrier sera envoyé en 2013 aux collectivités d'origine afin de les informer de l'accompagnement du CIG auprès des agents FMPE (action commune pour les 3 catégories).

L'accompagnement des fonctionnaires non réintégrés après une disponibilité ou un reclassement

Dix dossiers ont été adressés par les collectivités. Le travail entrepris (entretien, aide à la rédaction de CV, outils à la recherche d'emplois) a permis de régler trois situations.

SIX MISSIONS DE RECRUTEMENT

Pour satisfaire ces missions, 42 entretiens et 16 évaluations ont été réalisés.
Le CIG dispose d'un marché d'assistance au recrutement pour les emplois administratifs de catégories B et C pour un syndicat intercommunal pour lequel 4 candidats de catégorie C ont été recrutés.
Les autres aides au recrutement ont concerné des postes de DGA RH, d'adjoint au directeur des finances et de directeur des activités de loisirs et des sports.

UNE MISSION DE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE (COP)

28 agents ont été accompagnés en COP (22 agents de catégorie C, 5 de catégorie B et 1 de catégorie A). Deux tiers des COP concernent des problématiques de reclassement ou des agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés. Ces 28 prestations ont représenté 84 entretiens et 21 restitutions en collectivités.

UNE CELLULE ÉTUDE TRÈS PRODUCTIVE

La cellule étude de la direction de l'emploi du CIG a mené de nombreux projets :

– La campagne du Rapport sur l'état des collectivités (REC 2011)

La mise en place d'une assistance téléphonique et d'un outil en ligne pour l'aide au remplissage du REC ; la gestion des relances et la vérification des retours ont permis un taux de retour global s'élevant à 83 %, soit 318 collectivités et établissements publics sur les 383 que compte la petite couronne.

– Le Bilan social 2011

Le CIG a réalisé et présenté la synthèse du bilan social 2011 pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents en petite couronne au Comité technique paritaire du 11 octobre. Les 63 communes et établissements publics sur les 73 de la petite couronne qui ont renvoyé leurs données au CIG (taux de retour de 87 %) ont permis de porter l'analyse sur 1 435 agents.

– Une nouvelle prestation sur mesure : l'aide à la réalisation du bilan social 2011

La cellule étude a réalisé deux bilans sociaux à la demande d'une commune et de son CCAS (plus de 2 000 agents) en intégrant et comparant dans le temps les données recueillies lors de la collecte des indicateurs RH issus de la démarche « Observer pour agir : des familles d'indicateurs en ressources humaines ».

– Une étude sur les agents récemment nommés stagiaires en Ile-de-France

Cette étude s'inscrit dans la continuité de celle publiée en 2011 avec le concours du Conseil régional d'Ile-de-France, en étendant son périmètre d'observation aux agents de la grande couronne et aux agents de catégorie A. Elle a été conduite entre novembre 2011 et avril 2012 auprès de 3 518 agents (1 983 issus de collectivités de la première couronne et 1 535 issus de collectivités de la grande couronne), interrogés dans le cadre de leur formation d'intégration organisée, selon les cas, par les délégations régionales de la première couronne et de la grande couronne d'Ile-de-France du CNFPT et les INSET de Dunkerque et Nancy.
L'analyse des données recueillies a été réalisée par la cellule étude du CIG et les délégations régionales de la première et de la grande couronne du CNFPT. Objectif : mieux connaître les agents de catégories A, B et C intégrant la fonction publique territoriale et les modes de recrutement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en Ile-de-France.

– Une participation aux groupes de travail de l'Association nationale des directeurs de centres de gestion (ANDCDG)

Dans le cadre de la commission Emploi-GPEEC de l'ANDCDG, le CIG a participé sous l'égide de la Direction Générale des Collectivités (DGCL) à la préparation et à l'organisation du prochain recueil des données pour le REC 2013. Il a participé aux groupes de travail et réalisé le bilan de l'emploi de la petite couronne qui sera agrégé au niveau national pour être présenté à la conférence nationale des centres de gestion organisée par la Fédération Nationale des Centres de Gestion, au Salon de l'Emploi Public 2013.

– Une participation aux groupes de travail de la Région Ile-de-France

Le CIG a contribué à la démarche régionale d'observation sur l'emploi et la formation dans les métiers de la petite enfance en produisant des éléments statistiques pour la réalisation d'un diagnostic régional partagé en Essonne et Val-de-Marne.

UNE OBSERVATION SUR L'ANTICIPATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les consultantes du service conseil en GPEEC ont mené une observation des pratiques concernant l'anticipation des parcours professionnels lors d'entretiens sur site et par téléphone auprès de DGA et de DRH. Cette nouvelle observation restitue des stratégies de gestion de carrière et les moyens mis en place par des collectivités pour mieux anticiper les besoins en compétences. Elle fait part également des accompagnements et des outils déployés pour favoriser la professionnalisation des agents. Cette étude fera l'objet d'une publication téléchargeable sur le site Internet du CIG.

UNE 2E RENCONTRE DU RÉSEAU RH

Dans le cadre de la démarche « Observer pour

agir » de la direction de l'emploi, une restitution en avant-première fin 2012 au CIG a donné lieu à une présentation détaillée de l'observation des pratiques réalisée autour de l'anticipation des parcours professionnels. La matinée d'échanges organisée et animée par le service conseil en GPEEC a permis de présenter le résultat d'une enquête qualitative réalisée à partir d'un questionnaire auprès de vingt collectivités et d'entretiens approfondis menés auprès de neuf collectivités. Les participants à la réunion, une vingtaine de professionnels RH des communautés d'agglomération et de collectivités territoriales de la petite couronne ont ainsi pu aborder ensemble des questions inhérentes à ce nouvel enjeu en matière de GRH.

LA MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans le cadre de son offre optionnelle de conseil en GPEEC et de développement des ressources humaines, le service conseil en GPEEC a été sollicité par une collectivité de plus de 1 100 agents (Seine-Saint-Denis) pour formaliser les outils de l'entretien professionnel et accompagner les encadrants dans l'acquisition des pratiques managériales pour mener cet entretien. Cet accompagnement s'inscrit à la suite de celui (juillet 2011-février 2012) consacré à la refonte du régime indemnitaire. Une autre mission pour une collectivité (Hauts-de-Seine) de plus de 3 200 agents a été engagée dès novembre 2012. Objectifs : professionnaliser la pratique de l'évaluation du travail de chaque agent, responsabiliser le supérieur hiérarchique.

Concernant la mission pour la collectivité de la Seine-Saint-Denis, il est à noter qu'il y a eu :

- 4 groupes de travail pour la co-construction des critères soit 48 agents (échantillon représentatif inter-catégories, filières, positionnements hiérarchiques et représentants syndicaux)
- 2 rencontres du groupe projet (DGA, DRH et deux collaborateurs),
- 1 rencontre du COPIL (des élus, DGS, DGA, DRH et 2 spécialistes RH),
- Deux groupes d'évaluateurs (146 agents).

Une co-construction des déclinaisons des quatre critères obligatoires (décret du 29 juin 2010) a été animée au sein de quatre groupes de travail.

Après la validation par le comité de pilotage en juillet, une deuxième phase articulée autour de deux groupes destinés aux évaluateurs a permis un outillage : des fiches méthodologiques avec des illustrations pratiques, un guide mode d'emploi de la collection « Les diagnostics de l'emploi territorial » et les documents nécessaires à la menée des entretiens (CREP actualisé avec les déclinaisons de critères retenus).

Cet accompagnement a soutenu la collectivité pour entreprendre un pilotage interne facilité par des outils pragmatiques, simples et adaptés avec une imprégnation réalisée dans un délai propice à la réussite du projet de changement.

Concernant la mission pour la collectivité (Hauts-de-Seine), le comité de pilotage de lancement, puis une réunion avec les organisations syndicales, se sont tenus en décembre : 35 agents participeront à la co-construction des critères et 360 évaluateurs seront accompagnés sur 2013.

UNE MISSION « REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE : COTATIONS DES POSTES » APPRÉCIÉE

La mission optionnelle relative à la cotation des postes dans le cadre d'une refonte du régime indemnitaire permet d'identifier avec les acteurs clés de la collectivité des niveaux de fonction, des critères et des règles de cotation pragmatiques et communes à tous avec la prise en compte des particularités et de la culture locales. Cet accompagnement aide à formaliser le poids de chaque poste à partir de trois items : responsabilités, technicité et sujétions particulières. La fiche de poste est l'outil majeur pour identifier cet état des lieux. Trois collectivités ont bénéficié de cette mission en 2012.

Vous accompagner dans la refonte de l'architecture de votre régime indemnitaire

Conseil en GPEEC et en développement des ressources humaines
Régime indemnitaire : cotation des postes

VOS BESOINS / NOTRE EXPERTISE

Vos avantages

NOTRE APPROCHE

Une collectivité (Hauts-de-Seine) de plus de 1 300 agents a fait appel au CIG pour déterminer un système de cotation des postes équitable et transparent favorisant la reconnaissance de l'investissement dans le travail.

Cet accompagnement en mode projet permet d'apporter des éléments d'ajustements équitables pour chacun des postes existants.

La mission (qui doit se terminer en 2013) en chiffres :

- 297 postes à coter répartis au sein de 5 fonctions, dont une comprend 3 sous-fonctions,
- 6 rencontres du groupe projet (DRH et 3 spécialistes RH),
- 3 groupes de travail de co-construction, soit 35 agents, dont 30 directeurs et 5 représentants syndicaux,
- 3 rencontres du comité de pilotage (élu chargé des ressources humaines, DGS, DRH).

Une autre collectivité des Hauts-de-Seine (de plus de 1 300 agents) qui a fait appel au CIG souhaitait faire du régime indemnitaire un outil d'accompagnement des parcours professionnels cohérents et mieux prendre en compte les résultats et la manière de servir de l'agent dans la rémunération en lien avec le management par objectifs. L'accompagnement a permis de déployer deux outils de management pour une gestion personnalisée des ressources humaines : PFR et entretien professionnel. La mission en chiffres :

- Production de 163 postes cotés avec un outil sous Excel, réalisés par les consultantes pour permettre aux spécialistes RH de poursuivre de façon autonome la cotation des postes au sein de 4 fonctions,
- 3 rencontres du groupe projet (DGA-RH et 3 spécialistes RH),
- 4 groupes de travail co-construction des critères, soit 58 agents (échantillon représentatif inter-catégories, filières, positionnement hiérarchique et représentants syndicaux),
- 2 rencontres du COPIL (DGS, DGA RH et trois spécialistes RH).

Enfin, des ateliers organisés sous forme de travaux pratiques sur mesure ont été mis en œuvre pour une collectivité de Seine-Saint-Denis (plus de 1 100 agents). Objectifs de la mission :

- Permettre une meilleure lisibilité dans la répartition des cotes affectées aux items responsabilités, technicité, sujétions particulières par poste,
- Poursuivre l'accompagnement par des travaux pratiques avec les acteurs clés chargés du suivi du chantier de refonte de l'architecture du régime indemnitaire dans l'appropriation de la méthodologie de cotation des postes.

Un DRH, 3 cadres et 5 gestionnaires paie-carrières ont participé à trois ateliers.

CONCOURS : UNE ORGANISATION SANS FAILLE

L'organisation du concours d'attaché territorial, l'augmentation du nombre global de candidats inscrits aux concours et examens, la préparation à la prise en charge des commissions de sélection professionnelle et la poursuite de la mutualisation entre centres de gestion constituent des faits marquants pour la direction des concours du CIG en 2012.

UN CONCOURS D'ATTACHÉ TERRITORIAL DE TOUS LES RECORDS

6 642 candidats se sont présentés, le 14 novembre 2012, au concours d'attaché territorial (interne, externe et « 3e voie »), que le CIG organisait pour la 1re fois, dans le cadre de l'inter-région Ile-de-France Centre (9 centres de gestion couvrant 13 départements). C'est le plus gros concours en termes d'effectifs – 10 250 inscrits ! – et de candidats présents qu'il ait jamais eu à organiser. Les épreuves écrites se sont déroulées au CIG, à Pantin, et au Parc des Expositions du Bourget, toute la journée. L'organisation a nécessité notamment 259 surveillants, 199 correcteurs et un jury de 81 personnes. Toutes les régions ou inter-régions ont organisé ce concours le même jour et aux mêmes horaires, avec des sujets nationaux. Ces derniers ont été élaborés au sein d'une cellule pédagogique nationale, dont le CIG est partie prenante, au sein de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). Le prochain concours d'attaché aura lieu en 2014.

UNE POURSUITE DE L'AUGMENTATION DU NOMBRE DES CANDIDATS

2010 et 2011 avaient déjà été marquées par une activité soutenue. 2012 enregistre une nouvelle progression, avec, pour 2 852 postes, 25 344 inscrits et 17 923 candidats présents à la première épreuve.

La direction des concours a poursuivi la pratique de la sous-réservation (c'est-à-dire la réservation d'un nombre de places, pour les épreuves écrites, inférieur à celui des inscrits), qui, fondée sur une anticipation de l'absentéisme permet de minorer les coûts d'organisation.

UNE ORGANISATION COMPLEXE DES CONCOURS ET EXAMENS D'ADJOINT TECHNIQUE

Certains concours sont particulièrement complexes à organiser, soit par le nombre de candidats, comme les concours d'attaché, soit par le nombre d'options… C'est le cas par exemple des concours et examens d'adjoint technique de 1re classe qui ont nécessité l'organisation sur 10 sites de 25 options différentes : menuisier, cuisinier, agent d'assainissement, magasinier, projectionniste, assistant son, conduite de véhicules poids lourds…

UNE PRÉPARATION ACTIVE DE LA PRISE EN CHARGE DES COMMISSIONS DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE

Instaurant un mode dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire, la loi du 12 mars 2012 prévoit la mise en place de commissions de sélection professionnelle. Le rôle des commissions sera de procéder à l'audition des candidats sur leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès, et d'établir une liste des agents aptes à être intégrés, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique, et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement. La direction des concours a donc commencé à préparer en 2012 l'organisation de ces commissions, notamment en procédant à un premier recensement du nombre d'agents contractuels concernés. Ces commissions seront opérationnelles en 2013.

UNE MUTUALISATION SIGNIFICATIVE ENTRE CENTRES DE GESTION

Le CIG petite couronne est actif au sein de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG). En 2012, un travail d'harmonisation de la recevabilité des diplômes pour les nouveaux concours de catégorie B des filières animation et culturelle dans le cadre du « Nouvel Espace Statutaire » a été entamé. Une démarche identique a été menée pour la filière technique avec les concours d'ingénieur, de technicien et de technicien principal de 2e classe.

UNE COLLECTION D'ANNALES CORRIGÉES

La collection des Annales corrigées, éditée par la Documentation française et dont le CIG petite couronne assure la coordination, rassemble l'essentiel de ce qu'il faut connaître sur les concours et examens professionnels. Chaque ouvrage contient un guide pratique des épreuves, des sujets corrigés, des exemples de bonnes copies avec les appréciations des correcteurs et toutes les informations utiles sur les attentes du jury.

En 2012, la collection s'est enrichie de 10 nouveaux titres : éducateur et éducateur chef de jeunes enfants, adjoint administratif de 1re classe, adjoint d'animation de 1re classe, attaché, attaché principal, ingénieur, assistant socio-éducatif, agent spécialisé des écoles maternelles de 1re classe, auxiliaire de puériculture de 1re classe et agent social de 1re classe, agent de maîtrise. Une étude, commanditée par la Documentation française, vise à mieux cerner les attentes des lecteurs dans la perspective d'une évolution de la collection.

Filières	Postes	Incrits		Présents	Absents		Admis-sibles	Admis	Inscrits sur L.A.
Concours / Examen		**Effectif**	**Ratio I/P**	**Effectif**	**Effectif**	**% inscrits**			
FILIÈRE ADMINISTRATIVE									
Concours sur épreuves									
Adjoint administratif de 1re classe	300	2 918	9,73	2 014	904	31 %	426	300	300
- interne	120	1 372		1 058	314	23 %	193	135	135
- externe	120	1 447		879	568	39 %	193	125	125
- troisième voie	60	99		77	22	22 %	40	40	40
Attaché	800	10 250	12,81	6 642	3 608	35 %	1 310		
- interne	240	5 734		3 902	1 832	32 %	618		
- externe	463	3 932		2 300	1 632	42 %	549		
- troisième voie	97	584		440	144	25 %	143		
Total filière administrative	1 100	13 168	23	8 656	4 512	66 %	1 736	300	300
FILIÈRE TECHNIQUE									
Concours sur épreuves									
Adjoint technique de 1re classe	701	1 006	1,44	882	124	12 %	465	303	303
- interne	273	728		656	72	10 %	338	233	233
- externe	368	263		214	49	19 %	124	67	67
- troisième voie	60	15		12	3	20 %	3	3	3
Examens professionnels									
Adjoint technique de 1re classe		1 024		919	105	10 %		483	
Total filière technique	701	2 030	1,44	1 801	229	22,58 %	465	786	303
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE									
Concours sur titres + épreuves									
Assistant socio-éducatif	240	2 546	10,61	2 066	480	19 %	381	240	240
- assistant de service social	150	1 534		1 240	294	19 %	226	150	150
- éducateur spécialisé	60	514		423	91	18 %	102	60	60
- conseiller en économie sociale et familiale	30	498		403	95	19 %	53	30	30
Agent spécialisé des écoles maternelles de 1re clase	100	2 038	20,38	1 160	878	43 %	145	100	0
- interne	30	1 454		1 157				35	
- externe	60	578					143	64	
- troisième voie	10	6		3			2	1	
Auxiliaire de puériculture de 1re classe	300	1 540		1 379	161	10 %		300	300
Auxiliaire de soins de 1re classe	60	207	3,45	176	31	15 %		60	60
- aide soignant	40	136		111	25	18 %		40	40
- aide médico-psychologique	10	21		19	2	10 %		10	10
- assistant dentaire	10	50		46	4	8 %		10	10
Moniteur-éducateur	10	31	3,10	25	6	19 %	17	10	10
Examens professionnels									
Agent social de 1re classe		124		120	4	3 %		82	
Total filière médico-sociale	710	6 486	9,14	4 926	1560	24 %	543	792	610
FILIÈRE SPORTIVE									
Concours sur titres + épreuves									
Conseiller des activités physiques et sportives	91	530	5,82	380	149	28 %	125		
- interne	30	318		128	65	20 %	86		
- externe	61	212		252	84	40 %	39		
Total filière sportive	91	530		380	149	60,06 %	125		
FILIÈRE SÉCURITÉ									
Concours sur titres + épreuves									
Gardien de police municipale	250	3 130	12,52	2 160	970	31 %	410	250	250
Total filière sécurité	250	3 130	12,52	2 160	970	30,99 %	410	250	250
Total général	**2 852**	**25 344**		**17 923**	**7 420**	**204 %**	**3 279**	**2 128**	**1 463**

L'expertise et la diffusion statutaires

UNE AIDE PRÉCIEUSE À L'APPLICATION PERSONNALISÉE DES RÈGLES STATUTAIRES
Un intérêt prononcé pour la mission optionnelle relative à la prévention et à la gestion des contentieux, une activité soutenue et réactive au regard de l'actualité statutaire de SVP Statut et du service retraite figurent parmi les faits à retenir pour 2012.

RENCONTRES DES GESTIONNAIRES DE PERSONNEL
Le compte rendu de l'entretien professionnel : dispositif réglementaire et échanges d'expériences

UNE PRÉVENTION ET UNE GESTION DES CONTENTIEUX ACTIVES

Outre l'appui juridique interne que le service du conseil juridique et du contentieux apporte aux différents services du CIG, il analyse des textes et des projets de textes en lien avec les pouvoirs publics. Ainsi, en 2012, sur demande des services ou de sa propre initiative, il a interrogé la Direction générale des collectivités locales ou les services du ministère de la fonction publique sur un certain nombre de questions statutaires se rapportant notamment à :

- la formation d'intégration des adjoints administratifs territoriaux,
- la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- la date de publication de certains décrets d'application très attendus,
- la mise en œuvre de la promotion interne des administrateurs territoriaux.

Le service assure également une mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux en ressources humaines pour les collectivités et les établissements publics de la petite couronne qui le souhaitent. En 2012, deux collectivités ont adhéré à cette nouvelle prestation. Le service CJC a notamment effectué une mission de précontentieux et contentieux pour l'une d'entre elles, qui s'est déclarée très satisfaite de cette collaboration.

D'autres collectivités de la petite couronne se sont rapprochées du service et se sont déclarées particulièrement intéressées par cette nouvelle mission.

Vous accompagner
dans la prévention et la gestion des contentieux relevant des ressources humaines.
La mission prévention et gestion des contentieux
Vos avantages

UN SERVICE DOCUMENTATION SPÉCIALISÉ ACCESSIBLE AUX COLLECTIVITÉS

Le service Documentation et Archives dispose d'un fonds documentaire de dossiers thématiques dans le domaine du droit applicable à la gestion des agents publics territoriaux et d'une bibliothèque de 4 000 ouvrages environ. Ces fonds sont accessibles à un public autorisé en consultation libre sur place.

DES PUBLICATIONS JURIDIQUES DE RÉFÉRENCE

Une information sur le statut de la fonction publique territoriale et ses évolutions a été diffusée aux collectivités, sous différentes formes :

- une revue mensuelle, au format papier et électronique,
- des ouvrages divers,
- la banque d'information sur le personnel BIP.

La revue « Les Informations administratives et juridiques »

La revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques (IAJ) » se divise en deux parties, l'une dite « commentée », qui comprend des articles de fond et des commentaires de l'actualité statutaire, l'autre dite « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

L'actualité des textes : Parmi les nouveaux textes dont la revue a proposé en 2012 une analyse détaillée figurent :

- la loi du 12 mars 2012 relative, notamment, à l'accès à l'emploi titulaire, et son décret d'application,
- la poursuite de la réforme de la catégorie B avec les nouveaux statuts particuliers des rédacteurs et des assistants d'enseignement artistique,
- l'application du délai de carence aux agents publics en congé de maladie,
- le nouveau régime du congé parental,
- les nouvelles règles d'octroi des logements de fonction.

L'actualité de la jurisprudence : 18 décisions de justice essentielles ont été présentées et analysées, émanant du Conseil d'Etat ou de la Cour de justice de l'union européenne. On citera plus particulièrement les décisions relatives :

- au droit aux congés annuels non pris en raison de la maladie,
- aux règles d'avancement de grade des fonctionnaires déchargés de service pour mandat syndical,
- aux conditions d'application des quotas de promotion interne.

Les dossiers de fond : Outre l'actualité statutaire, la revue mensuelle a également présenté des dossiers relatifs à certains thèmes, notamment le licenciement pour insuffisance professionnelle, et le supplément familial de traitement en cas de séparation des parents.

Le Répertoire des carrières territoriales

Le répertoire des carrières territoriales est constitué de trois classeurs présentant les règles de recrutement et de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux ainsi qu'aux emplois fonctionnels de direction.

En 2012, quatre mises à jour ont été réalisées pour tenir compte de l'évolution des règles applicables aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : deux pour le volume 1, une pour chacun des volumes 2 et 3.

Le Recueil de jurisprudence

Le recueil 2012, relatif aux décisions de l'année 2011, a été publié en novembre. Il est préfacé par Marie-Christine de Monteclerc, rédactrice en chef de l'Actualité juridique droit administratif (AJDA).

BIP, une base de données juridiques

Accessible sur Internet, les rubriques de la banque de données sur le personnel sont mises à jour en permanence.

• Journal d'actualité statutaire

Cette rubrique met à disposition des collectivités les références des documents sélectionnés par l'étude régulière d'environ 200 sources spécialisées ou généralistes (presse, textes législatifs et réglementaires, jurisprudences, documents parlementaires...) et par une veille régulière sur de nombreux sites Web institutionnels.

Sa mise à jour est quotidienne afin d'assurer une diffusion de l'information juridique et statutaire aux utilisateurs dans les délais les plus brefs. Plus de 1 700 références, enrichies des résumés des documents étudiés, ont été diffusées en 2012 :

Chroniques de jurisprudence	140
Jurisprudences	340
Documents parlementaires	30
Articles de presse	570
Questions écrites (Assemblée nationale et Sénat)	40
Textes (Lois, décrets, arrêtés, circulaires, avis...)	580
Livres	33

• Fiches pratiques

Fin 2012, la banque de données compte environ 700 fiches BIP, complétées par quelque 4 000 sources juridiques auxquelles elles renvoient. Durant l'année, deux types de travaux ont été menés.

Des mises à jour liées à l'actualité juridique ont notamment porté sur la loi du 12 mars 2012 et son décret d'application, la modification en profondeur du statut particulier de différents cadres d'emplois (notamment les rédacteurs, les assistants d'enseignement artistique, certains cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels), l'instauration des emplois d'avenir, le nouveau régime du congé parental, sur plusieurs dispositions réglementaires relatives à la réforme des retraites.

Le travail de fond de « reprise globale » des fiches, qui consiste à en reprendre entièrement la structure, le contenu et les sources juridiques, a conduit en 2012 à la création de nouvelles versions des fiches relatives :

- à l'hygiène et la sécurité,
- aux commissions administratives paritaires,
- aux comités techniques
- au congé de maternité.

Enfin, la mise en place d'un nouveau mode de recherche (« Accès par thèmes ») au sein d'une arborescence à menus déroulants offre un accès facilité et plus pédagogique à l'information.

• Valeurs, indices et taux

Cette rubrique comporte les montants applicables en matière de rémunération, de cotisations, de prestations d'action sociale et d'allocation d'assurance chômage.

• « Textes »

Cette rubrique concerne les normes juridiques applicables à la gestion des agents territoriaux. En 2012, l'activité a été très intense avec au total 842 insertions (notamment 542 textes normatifs, 267 jurisprudences, avis et délibérations, et 33 questions écrites), 719 mises à jour de textes normatifs, et 142 retraits (parmi lesquels notamment 98 textes normatifs, 32 jurisprudences, avis et délibérations, et 12 questions écrites). Par ailleurs, ont été insérés 1 078 liens qui citent 1 612 références.

• « Lettres de la fonction publique territoriale »

124 Lettres de la fonction publique territoriale ont été mises à jour. Ces documents expriment la doctrine de la DGCL sur des questions récurrentes liées au statut de la FPT.

11 285 réponses statutaires téléphoniques
22 rendez-vous personnalisés
355 correspondances.

L'intervention la plus importante (30 Lettres) découle de la parution de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

L'ACTIVITÉ DE SVP STATUT EN HAUSSE

Le conseil et l'expertise statutaire sont les missions essentielles du service SVP Statut qui apporte des réponses aux questions posées par les collectivités et établissements affiliés au CIG. Objectif : les aider dans l'application de la réglementation statutaire, en tenant compte des spécificités de chaque collectivité ou établissement, en fonction de la strate démographique, des effectifs et des personnels gérés.

L'activité de cette année 2012 aura été plus particulièrement marquée par la réactivité du service au regard de l'actualité statutaire. Cette dynamique s'est traduite par les réunions d'information proposées aux gestionnaires du personnel dans des délais très brefs à la suite de la parution de la loi du 12 mars 2012. Elle s'est également manifestée par une démarche de personnalisation de l'accompagnement des collectivités et établissements affiliés dans le cadre du développement des rendez-vous statutaires et de la mise en place en fin d'année d'une prestation optionnelle de conseil et d'expertise statutaire, correspondant à un niveau complémentaire et distinct des interventions assurées au titre de l'assistance juridique statutaire introduite par la loi du 12 mars 2012 comme mission obligatoire des centres de gestion.

En 2012, le nombre de réponses téléphoniques apportées aux questions statutaires posées par les gestionnaires du personnel qui constituent l'activité principale du service a connu une augmentation importante (11 285 réponses, soit + 9,5 % par rapport à 2011).

Cet accroissement résulte, pour environ les deux tiers, des questions relatives à la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 (570) et à ses incidences sur le recrutement des agents non titulaires. Le nombre de questions liées aux congés de maladie (300 questions supplémentaires) et à la situation des personnels lors de la reprise de l'activité d'une association est également significatif.

Plus de 92 % des appels émanent des collectivités (toutes catégories confondues) de la petite couronne et 77 % de communes. Les appels proviennent majoritairement des collectivités du département de Seine-Saint-Denis (2 234 appels), puis du département des Hauts-de-Seine (2 145 appels) et du département du Val-de-Marne (1 988 appels) et des EPCI situés en petite couronne (697).

Plus de la moitié des questions traitées relèvent de 6 thèmes principaux :

- l'indisponibilité physique : 1 530 questions, avec une progression des questions liées à la procédure, aux congés de maladie et aux accidents de service et maladies professionnelles,
- les agents non titulaires : 1 314 questions, dont une augmentation des questions relatives au recrutement,
- la rémunération : 944 questions portant sur les éléments obligatoires de la rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, NBI), sur les primes et indemnités et sur les frais de déplacement,
- les positions administratives : 935 questions, en particulier relatives au détachement et à la disponibilité,
- le recrutement : 872 questions, portant notamment sur la procédure de détachement et la promotion interne,
- les stagiaires et les modalités de classement : 759 questions.

2012 aura été marquée par un plus grand nombre de rendez-vous de travail personnalisés avec les collectivités qui permettent d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes. Ces 22 rendez-vous ont concerné 18 collectivités et ont porté sur des questions très diverses relatives notamment aux conséquences de la loi du 12 mars 2012, à la durée et à l'organisation du temps de travail, à l'indisponibilité physique, aux agents non titulaires, à la reprise du personnel d'association, au reclassement pour inaptitude physique, aux emplois fonctionnels, au droit syndical, au personnel d'un CCAS, aux effets de l'affiliation au centre de gestion, à la promotion interne, à l'organisation anticipée des élections professionnelles au comité technique et au calcul des allocations chômage.

A la demande de collectivités, le service a également participé à des réunions d'information statutaire sur les dispositions de la loi du 12 mars 2012 organisées pour les agents, et est intervenu en accompagnement d'une direction des ressources humaines sur la gestion de situations individuelles complexes et l'aide à la rédaction d'actes.

Les correspondances sont, comme en 2011, nombreuses : 355 courriers, fax et courriels, dont 98 émanent de particuliers et 139 de collectivités de province (en diminution). Parmi ces correspondances, on note une grande diversité de thèmes et une similitude avec ceux posés par téléphone. Ceux qui reviennent le plus, portent, en effet, sur la rémunération, le recrutement, l'indisponibilité physique et les agents non titulaires.

Le nombre de courriers ayant donné lieu à une réponse écrite reste élevé, auquel s'ajoutent des réponses écrites à des courriels.

Enfin, le service a continué à assurer la rédaction de 36 questions et réponses statutaires pour la rubrique « Carrière-Vos Questions » de la Gazette des Communes, publiée une fois par mois.

Treize rencontres de gestionnaires du personnel

Le service SVP Statut a organisé, en 2012, pour les gestionnaires du personnel des collectivités et établissements relevant de la petite couronne, 12 séances d'information, à partir de questions statutaires liées à l'actua-

Le conseil et l'expertise statutaire sont les missions essentielles du service SVP Statut.

lité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités (920 inscrits).
Ont été ainsi traités :
- Les dispositions relatives à l'accès à l'emploi titulaire et à l'actualité statutaire (332 inscrits sur 3 journées) : Ont été présentées les dispositions issues de la loi du 12 mars 2012, ainsi que les nouvelles dispositions relatives aux instances consultatives, à l'hygiène et à la sécurité et à la médecine de prévention, aux congés de maladie et à la retraite.
- Le rapport sur l'état de la collectivité (168 inscrits sur 2 journées et demi) : Ont été détaillés, en partenariat avec la direction de l'emploi, le contenu du rapport sur l'état de la collectivité et les modalités de la collecte des informations nécessaires à son établissement.
- Les cumuls d'activités (110 inscrits sur 2 demi-journées) : Ont été développés les activités accessoires autorisées, le régime du cumul pour la création, la reprise ou la poursuite d'une activité au sein d'une entreprise et les règles propres à certains agents à temps non complet.

- L'actualité statutaire (290 inscrits sur 3 demi-journées) : Le nouveau statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux a été présenté, ainsi que la réforme du régime des concessions de logement, les conditions de départ anticipée à la retraite pour carrière longue et les modifications des règles applicables au congé parental.
Par ailleurs, dans la continuité d'une présentation générale de la réforme de la catégorie B et de quatre sessions de cas pratiques organisées en 2011, une séance de cas pratique regroupant vingt gestionnaires du personnel a eu lieu début 2012 afin de présenter les nouveaux statuts particuliers de catégorie B et d'illustrer les règles de classement applicables à ces cadres d'emplois.
Des séances d'information relatives au compte rendu de l'entretien professionnel (CREP) ont également été assurées par le service des organismes paritaires en lien avec la direction de l'emploi et la direction des systèmes d'information.

UNE ACTIVITÉ SOUTENUE POUR LE SERVICE RETRAITE

L'activité du service retraite du CIG se fonde sur la nouvelle convention de partenariat, signée le 1er janvier 2011 pour 3 ans, avec la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) en tant que gestionnaire de la CNRACL, de l'Ircantec et du régime de retraite additionnelle. Elle comporte, pour les collectivités et établissements publics affiliés au CIG, une mission de vérification des dossiers relatifs aux procédures CNRACL et une mission d'information formation et assistance pour les régimes de retraite cités dans la convention.
En 2012, l'activité a été soutenue malgré une réduction importante des effectifs au sein du service due à des départs pour mutation et retraite. L'équipe a été reconstituée dans sa globalité à compter du 1er octobre 2012.

• Une mission d'information, de formation et d'assistance « multifonds »

Cette mission prend différentes formes, en particulier des séances d'information et de formation qui, en 2012, ont représenté 17 jours et ont concerné 144 gestionnaires et 342 agents.
- Réunions d'information et de formation : 4 réunions d'une journée sur « Le dossier de retraite dématérialisé » et sur « La validation des services de non titulaire ».
- Interventions à la demande de collectivités : 7 jours de formation, pour les gestionnaires du personnel de 6 collectivités, sur la règlementation retraite CNRACL et la gestion des dossiers retraite, le droit à l'information, la dématérialisation des procédures. Participation à des réunions d'information sur la retraite CNRACL (5 demi-journées) dans le cadre de sessions de préparation à la retraite et d'un forum métiers organisés par un conseil général, pour les agents de la collectivité.
- Interventions à la demande du CNFPT : 2 sessions de formation (4 jours au total) sur le régime de retraite CNRACL.
S'ajoutent à ces réunions :
- Des rendez-vous et des études de dossiers : 5 rendez-vous d'une demi-journée pour 4 collectivités et établissements concernant des points spécifiques de la règlementation et des procédures CNRACL. 233 demandes d'études de certains dossiers portant sur la réglementation, l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes ou, préalablement à l'engagement d'une procédure CNRACL traitées pour l'essentiel dans le cadre de consultations téléphoniques avec les gestionnaires.
- Des renseignements téléphoniques : le service a traité 923 appels qui ont porté pour plus de 50 % sur la règlementation retraite CNRACL et la saisie des dossiers dématérialisés et pour 30 % environ sur le droit à l'information. De nombreuses questions liées plus précisément aux effets de la réforme des retraites ont été abordées à l'occasion d'études ou de la vérification de dossiers préalablement à l'envoi CNRACL, en particulier ceux relatifs aux départs anticipés pour carrière longue, en raison des modifications apportées par le décret du 2 juillet 2012 pour les pensions prenant effet le 1er novembre 2012, permettant notamment, sous certaines conditions, un départ à la retraite à 60 ans.

• Une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL

Conjointement à sa mission d'information-formation, le service a procédé à la vérification de 2 188 dossiers en 2012. La diminution constatée par rapport à 2011 correspond essentiellement à celle des dossiers de validation de services et de la reprise d'antériorité de carrière engagée par la CNRACL depuis 2010, afin de compléter les Comptes Individuels, l'objectif étant à la fois de répondre à l'obligation du droit à l'information introduit par la loi du 21 août 2003.
Pour cela, la CNRACL doit disposer d'un CIR fiable pour chaque agent affilié avec rapprochement des cotisations agents et contributions employeurs, permettant la gestion des carrières des agents affiliés en temps réel. L'alimentation de la totalité des comptes doit être terminée pour début 2013 et permettre la mise en place d'un nouveau service dématérialisé : la gestion des Comptes Individuels Retraite (CIR).
La part des dossiers de pension dématérialisés représente un tiers du total des dossiers vérifiés, sachant que la réforme 2010 met fin à la possibilité de valider les services de non titulaires pour les agents titularisés à compter du 2 janvier 2013.
En revanche, on constate que les dossiers de validation de services et de régularisation représentent encore 28 % du nombre total de dossiers vérifiés. Il faut rappeler aussi que la réforme 2010 met fin à la possibilité de valider les services de non titulaires pour les agents titularisés à compter du 2 janvier 2013.
La vérification de ces dossiers a donné lieu à 1 640 demandes complémentaires essentiellement téléphoniques auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers…).
Environ 44 % de ces demandes concernent des dossiers de liquidation de pension et 35 % des dossiers de validation de service.

RÉPARTITION DES DOSSIERS RETRAITE TRAITÉS EN 2012

Procédures dématérialisées :	
- Droit à l'information : RIS et EIG	581
- Pensions de vieillesse, de réversion ou d'invalidité	723
Validations et Régularisations de services	662
Demandes de rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC	222
Cessation progressive d'activité	-
Total général	**2 188**

La santé et l'action sociale

SANTÉ ET ACTION SOCIALE : UNE OFFRE ADAPTÉE À LA PROTECTION ET AU BIEN-ÊTRE DES AGENTS AU TRAVAIL

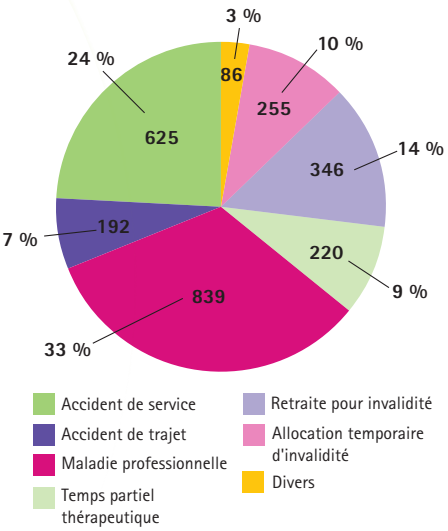
En 2012, le secteur de la santé et de l'action sociale a été très dynamique. La demande dans les domaines de l'ergonomie, l'ingénierie de la prévention des risques professionnels, ainsi qu'en matière d'assistance sociale et de psychologie du travail a connu une forte croissance. Le CIG, mandaté par quelque 160 collectivités, a préparé et négocié deux conventions de participation en matière de protection sociale, l'une pour la prévoyance, l'autre pour la santé. L'activité de la commission de réforme interdépartementale a également été très intense, de même que celle de la médecine préventive. 2012 a été une année de transition pour le service handicap, avec la négociation et la signature d'une nouvelle convention triennale avec FIPHFP. En janvier 2012, le CIG a également renouvelé la convention triennale de partenariat avec la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France.

COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE : UNE ACTIVITÉ TOUJOURS AUSSI INTENSE

En 2012, l'activité de la Commission de réforme interdépartementale (CRI) s'est maintenue par rapport à l'année 2011 avec 2 563 dossiers examinés au cours de 72 commissions (dont 14 pour les collectivités et établissements non affiliés au CIG) dont 41 pour les agents de catégorie C relevant des collectivités et établissements affiliés.

Le secrétariat de la CRI a reçu 2 994 dossiers (249 en moyenne par mois).

Par ailleurs, les 25 et 27 septembre 2012, se sont tenus les troisièmes « Rendez-vous de la CRI » sur les thèmes « Allocation temporaire d'invalidité et Retraite pour invalidité ». Ces deux demi-journées ont réuni 214 participants représentant 116 collectivités et établissements publics de la petite couronne.



A noter également une augmentation du nombre d'agents venant consulter leur dossier : en 2010 et 2011, entre 3 et 4 agents par séance venaient consulter leur dossier. Ils étaient 5 en 2012.

UNE ANNÉE DE TRANSITION POUR LE SERVICE HANDICAP

2012 a été une année de transition pour le service handicap, avec la négociation et la signature d'une nouvelle convention triennale avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Cette nouvelle convention, couvrant la période 2012-2015, prévoit la poursuite des actions menées au titre de la 1re convention (2008-2011), mais également le développement de nouveaux axes d'intervention du service dans le but de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein des collectivités et établissements affiliés au CIG.

Au titre de cette convention, le FIPHFP finance les actions menées par le CIG dans ce domaine, sur la période concernée, à hauteur de 1,16 million d'euros. Ces actions consistent à sensibiliser les acteurs RH, accompagner le recrutement et l'intégration, favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi, développer une expertise en accessibilité numérique, favoriser le recrutement d'apprentis travailleurs handicapés et accompagner les acteurs RH dans le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique.

UN SERVICE DES ASSISTANTS SOCIAUX ET DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL DE PLUS EN PLUS SOLLICITÉ

Le service des assistants sociaux et des psychologues du travail est sollicité par un nombre de plus en plus important de collectivités. En 2012, 2 nouvelles collectivités ont fait appel au pôle service social du travail, ce qui porte à 32 le nombre de collectivités couvertes par les 15 assistantes sociales du travail, soit une population de près de 30 000 agents territoriaux.

En 2012, le pôle psychologie du travail a poursuivi son accompagnement en matière de prévention des RPS. Neuf collectivités, dont un conseil général, ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé au travers d'un dispositif finement adapté à leur contexte et à leurs besoins. Ces accompagnements prennent tantôt la forme de groupes d'analyse des pratiques professionnelles (9 psychologues ont animé une vingtaine de groupes de professionnels du champ social et médico-social), tantôt la forme d'un accompagnement pluridisciplinaire (psychologue et ergonome).

En 2012, le service des assistants sociaux et des psychologues du travail a mis en place une nouvelle prestation : Conseiller en Economie Sociale et Familiale. Cette prestation a été créée à titre expérimental avec le conseil général de Seine-Saint-Denis et devrait effectivement démarrer en 2013. Le service accueillera ainsi un nouveau professionnel du champ social dont la spécificité est d'accompagner les agents territoriaux sur la gestion de leur budget, la prévention et le traitement de l'endettement.

UN DISPOSITIF PASS PETITE COURONNE QUI FONCTIONNE BIEN

Le 13 décembre 2012 s'est tenue la 1ère réunion du club utilisateur du PASS petite couronne, contrat-cadre d'accompagnement social de l'emploi, qui a démontré que le dispositif fonctionnait bien et qu'il y avait une grande réactivité de PubliServices sur les demandes faites par les collectivités adhérentes.

UNE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE POUR LES AGENTS

Le CIG a conçu, à partir de sa connaissance fine du contexte médico-social en petite couronne, 2 conventions de participation, l'une pour la prévoyance, l'autre pour la santé. L'attribution a eu lieu en septembre et a été suivie de 4 demi-journées d'information pour les 157 collectivités et établissements qui avaient donné mandat au CIG (représentant 40 % des collectivités et établissements publics du ressort géographique du CIG petite couronne et 89 000 agents). Ces conventions permettent à ces collectivités et établissements d'offrir à leurs agents, à partir du 1er janvier 2013, une protection sociale complémentaire de bon niveau et à un coût attractif. Le CIG est le premier centre de gestion à avoir négocié une protection sociale complémentaire Santé et Prévoyance. Deux

mutuelles ont été retenues après mise en concurrence : Intériale pour la prévoyance, et Harmonie Mutuelle pour la santé.

L'IMPACT DE LA RÉFORME DES RETRAITES SUR LES CONTRATS D'ASSURANCE STATUTAIRE ANTICIPÉ

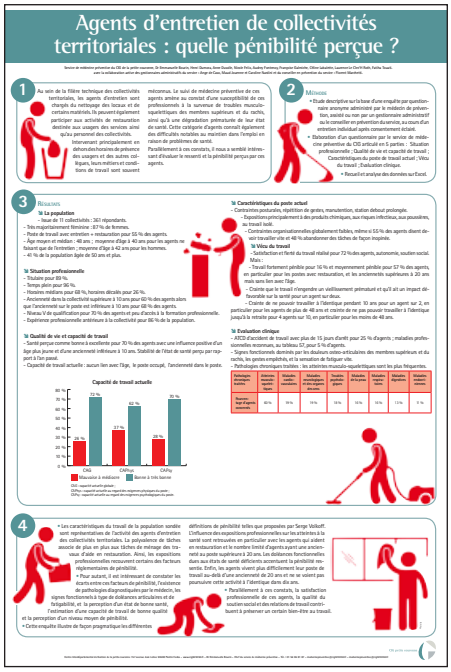
2012 a été marquée par l'impact de la réforme des retraites sur les contrats d'assurance des risques statutaires. Le CIG avait anticipé les conséquences de cette réforme en négociant avec le prestataire, fin 2011, pour modérer l'augmentation et la lisser sur 2 ans. 2012 a vu également le démarrage du renouvellement du marché pour le contrat-cadre d'assurances 2014-2017.

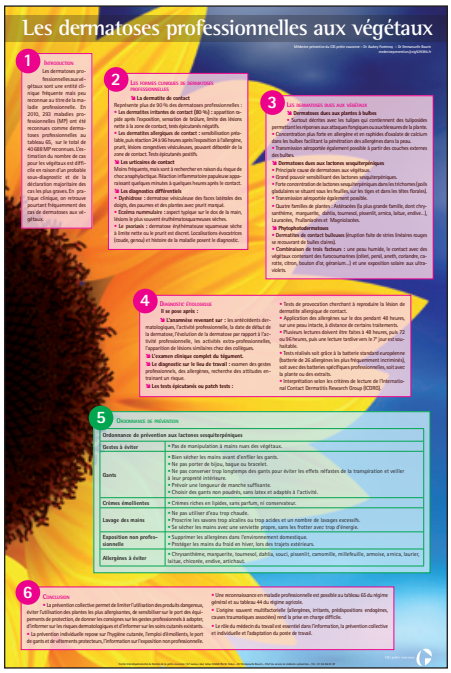
UN SECRÉTARIAT DES COMITÉS MÉDICAUX EN PRÉPARATION

L'année 2012 a été celle de l'amorce de la réflexion sur le transfert du secrétariat des comités médicaux départementaux vers le CIG (loi du 12 mars 2012 et circulaire du 30 juillet 2012). Ce transfert représente plus de 10 000 dossiers de comités médicaux que le CIG aura à prendre en charge.

UNE MÉDECINE PRÉVENTIVE TRÈS ACTIVE

En 2012, le service de médecine préventive du CIG est intervenu auprès de 18 000 agents. L'activité de consultations des médecins et de l'infirmière continue d'être marquée par un renforcement des visites de surveillance médicale renforcée, en particulier les visites médicales à la demande du médecin de prévention, de la collectivité et de l'agent, ainsi





Le service de médecine préventive a réalisé une étude épidémiologique sur la pénibilité perçue par les agents chargés de l'entretien des locaux dans les collectivités. Les résultats ont été présentés au Congrès national de médecine et santé au travail, en juin 2012. Le service a également présenté un poster sur le thème des dermatoses professionnelles aux végétaux.

que des visites médicales de reprise après arrêt de travail. En consultation comme lors des actions sur le milieu professionnel, les médecins et l'infirmière constatent une accentuation du besoin d'accompagnement et de conseil pour le maintien dans l'emploi aussi bien au niveau individuel que collectif.

Le service a aussi réalisé une plaquette sur le thème de la prévention des cancers professionnels : « Cancers professionnels et collectivités territoriales : Identifier et évaluer les risques pour mieux les prévenir ». Ce document est disponible sur le site extranet du CIG.

Le service médecine préventive a réalisé une plaquette sur le thème de la prévention des cancers professionnels : « Cancers professionnels et collectivités territoriales : Identifier et évaluer les risques pour mieux les prévenir ».

Il a été présenté dans plusieurs conférences, dont les matins de la prévention de la CRAMIF et Expoprotection en décembre 2012 ; l'ANSES a mis en ligne cette plaquette sur son site www.substitution-cmr.fr

Associé au service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, le service de médecine préventive a piloté la 9e Journée Santé et Sécurité au Travail consacrée à la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle et a participé à l'animation d'une journée rencontre de la prévention.

Associé au service handicap, le service de médecine préventive a participé à plusieurs actions dans le cadre du maintien dans l'emploi : actions de sensibilisation et réunion d'un réseau de médecins de prévention sur le thème du handicap psychique, concours à la réalisation des études ergonomiques de postes de travail.

Soucieux de répondre au mieux aux attentes des collectivités, le service de médecine préventive a perpétué en 2012 les réunions de son club d'adhérents avec notamment, une rencontre sur le thème du reclassement professionnel.

Compte tenu de la pénurie persistante de médecins de prévention et des demandes croissantes des collectivités, en particulier de Seine-Saint-Denis, le conseil d'administration du CIG a décidé d'installer un cabinet de consultations au siège du CIG. En fonction des possibles recrutements de médecins, cette nouvelle disposition devrait permettre de proposer la prestation de médecine préventive auprès de davantage de collectivités.

L'ERGONOMIE ET L'INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN FORTE CROISSANCE

Cette année encore, le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels a connu un fort développement : 140 collectivités et établissements publics, représentant un total de plus de 70 000 agents, ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail. Il est à noter que 4 nouvelles collectivités ont adhéré en 2012 pour l'inspection et le conseil et que 12 offices publics de l'habitat ont maintenu leurs conventions afin de bénéficier d'un accompagnement adapté.

Ces missions ont été assurées par une équipe de 17 ingénieurs de prévention et ergonomes qui ont consacré aux collectivités près de 2 000 journées de travail, dont 1 100 jours sur le terrain pour le contrôle de la bonne application des règles en matière de santé et sécurité au travail, mais aussi pour l'assistance et l'accompagnement dans leur démarche de prévention.

En matière de contrôle, les inspections ont porté plus particulièrement sur :

- l'audit des systèmes de management mis en place en santé et sécurité du travail, les conditions d'interventions d'agents sur le terrain et les locaux de travail. Les agents en charge de la fonction d'inspection (ACFI) ont aussi été très largement associés aux séances et travaux des comités techniques paritaires (CTP) et des comités hygiène et sécurité (CHS) et leurs missions ont été redéfinies conformément à l'évolution des textes règlementaires apparus en 2012.

En ce qui concerne le conseil, les actions ont porté sur l'assistance à l'évaluation des risques et l'élaboration du document unique qui est toujours une demande forte des collectivités, mais aussi sur la maîtrise des risques liés aux interventions des entreprises extérieures, la sensibilisation aux différents aspects de la santé et de la sécurité au travail, la gestion du risque chimique, les ambiances physiques de travail et la métrologie ainsi qu'une forte demande d'accompagnement pour la mise en place et le développement des services de prévention internes.

Les collectivités ont aussi cette année largement recouru à l'expertise des ergonomes dans le cadre de projets de conception et d'aménagement des lieux de travail (postes d'accueil, crèches…) mais aussi pour la prévention des risques musculo-squelettiques et de l'usure professionnelle (restauration collective, espaces verts, petite enfance…).

Dans le cadre des actions pluridisciplinaires et transversales, les ergonomes du service ont aussi été mobilisés pour des études ergonomiques dans le cadre de la convention avec le FIPHFP et dans le cadre de l'offre globale de prévention des risques psychosociaux proposée par la direction de la santé et de l'action sociale.

Le service EIPRP a aussi contribué activement à l'information des employeurs territoriaux et des acteurs de la prévention en organisant et en animant différentes rencontres avec de nombreux partenaires – la caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), la fédération nationale des activités de la dépollution et de l'environnement (FNADE), le salon de la prévention et de la gestion des risques Expoprotection, le fonds national de prévention (FNP) – qui ont réuni plusieurs centaines de participants issus des collectivités sur des thématiques diversifiées : les risques professionnels des services propreté, la conception et l'aménagement des lieux de travail, la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelles, le risque amiante, l'intervention des entreprises extérieures de nettoyage.

140 collectivités et établissements publics, représentant un total de plus de **70 000** agents.

Les organismes paritaires

UNE ACTIVITÉ SOUTENUE DU SECRÉTARIAT DES CAP, DES CONSEILS DE DISCIPLINE ET DU CTP
En 2012, des évolutions législatives et réglementaires importantes ont conduit le secrétariat des CAP à s'adapter à leurs effets sur les procédures de saisine et sur l'application SNAPI CAP. Le conseil de discipline de 1re instance a rendu 116 avis et le conseil de discipline de recours, compétent pour toute l'Ile-de-France, 18. Le comité technique paritaire, quant à lui, a connu une hausse significative de son activité avec 278 dossiers examinés.

DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) RÉACTIVES

Le secrétariat des organismes paritaires a été amené à nouveau, en 2012, à prendre en compte dans son activité les évolutions législatives et réglementaires et à s'adapter à leurs effets sur les procédures de saisine des CAP pour avis et sur l'application SNAPI CAP :

- La poursuite de la parution de nouveaux cadres d'emplois relevant de la catégorie B nouvel espace statutaire « NES », celui des assistants d'enseignement artistique avec effet au 1er avril et celui, attendu depuis plusieurs mois, des rédacteurs avec effet du 1er août.
- La loi du 12 mars 2012 et plus particulièrement les dispositions relatives au congé parental et leurs conséquences en termes d'avancements d'échelon et de grade ainsi que celles portant sur la création d'un échelon spécial pour les grades classés en échelle 6 des cadres d'emplois de catégorie C, l'avancement à cet échelon s'effectuant selon une procédure semblable à celle de l'avancement de grade (sauf pour le grade d'adjoint technique principal de 1re classe).
- La poursuite de l'expérimentation des comptes rendus d'entretien professionnel (CREP) se substituant aux notations qui se traduit par une progression en 2012 du nombre de collectivités concernées (23 en 2011 et 40 fin 2012).

108 378 avis ont été rendus par les CAP de catégories A, B et C au cours des 30 séances programmées en 2012.

Par rapport à 2011 (120 347 avis), la diminution constatée s'explique pour l'essentiel par un nombre moindre de dossiers transmis concernant la notation (9 000 en moins environ) et l'avancement d'échelon (2 800 dossiers de moins).

Les augmentations portent principalement sur :

- Les détachements, 1 970 en 2012 (1 898 en 2011), soit 72 dossiers en plus,
- Les disponibilités, 2 562 en 2012 (2 494 en 2011), soit 68 dossiers en plus,
- Les intégrations directes, 232 en 2012 (189 en 2011), soit 43 dossiers en plus,
- Les informations aux membres, 226 en 2012 (199 en 2011), soit 27 dossiers en plus,
- les reclassements pour inaptitude physique, 163 en 2012 (139 en 2011), soit 24 dossiers en plus,
- Les mises à dispositions, 240 en 2012 (206 en 2011), soit 34 dossiers en plus,
- L'avancement d'échelon spécial (C) : création 2012 : 385 dossiers.

On relèvera, malgré une légère baisse en volume du nombre de dossiers, une progression des procédures qui nécessitent un travail plus complexe d'analyse et d'échanges téléphoniques pour des demandes complémentaires de pièces et d'information sur les situations

108 378 C'est le nombre d'avis rendus par les CAP de catégories A, B et C.

présentées (détachements, intégrations directes…).
L'activité du service s'est également traduite par :
- Le travail, en partenariat avec la DSI, sur les évolutions de l'application SNAPI-CAP, en particulier celles liées à l'actualité statutaire (l'évolution du CREP, la création de l'échelon spécial, les incidences sur les services effectifs des nouvelles règles du congé parental) ;
- Les formations à l'outil SNAPI CAP pour accompagner les gestionnaires RH dans l'utilisation de l'application SNAPI-CAP pour la gestion dématérialisée des procédures soumises à l'avis des CAP (8 sessions en 2012 (5 en 2011) auxquelles ont participé 91 gestionnaires) ;
- Les circulaires relatives à des procédures CAP (notation, SNAPI…).
- Les rencontres de gestionnaires : Des journées d'information auxquelles se sont inscrites 287 personnes ont été assurées par le service, en janvier et en juin, afin d'une part, de commenter les circulaires relatives aux procédures CAP applicables en 2012 et d'autre part, de rappeler le dispositif du compte rendu de l'entretien professionnel autour d'échanges d'expériences (en collaboration avec la direction de l'Emploi et la DSI).
Enfin, on peut pointer, le nombre de courriers traités en 2012, 373 (contre 423 en 2011) soit une baisse d'environ 11 %.

Promotion interne

Le calendrier 2012

Le calendrier relatif à la promotion interne en 2012 a été bouleversé du fait notamment d'un contexte statutaire évolutif. Les dispositions législatives et réglementaires parues en cours d'année 2012 ont conduit à une plus grande réactivité et adaptation dans l'instruction des dossiers proposés par les collectivités et établissements affiliés au CIG.
Différentes sessions des CAP ont porté sur la promotion interne :
• La 1re session (mars) a été consacrée en partie à l'examen des propositions d'inscription sur les listes d'aptitude de fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière culturelle (catégorie A) et ceux de police municipale (catégories A et B), conditionnés par la réussite à un examen professionnel, et plus particulièrement celui des directeurs de police municipale (catégorie A), organisé pour la première fois depuis la création du statut particulier en 2006.
Sur les 88 fonctionnaires proposés par les autorités territoriales (tous cadres d'emplois confondus, filières police municipale et culturelle), 9 ont pu être inscrits sur les listes d'aptitude de chefs de service de police municipale et conservateurs de bibliothèques. En revanche, aucun poste n'a pu être dégagé pour inscrire des fonctionnaires proposés pour l'accès au cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine.
• La 2e session (juin) a été marquée par l'ouverture à la promotion interne des animateurs territoriaux, sur la base des nouvelles dispositions statutaires relatives au « NES », ainsi que l'accès au cadre d'emplois des techniciens territoriaux examinés par les membres de la CAP de catégorie B à partir de critères de choix révisés et adaptés par rapport à l'année 2011. Pour les animateurs, parmi les 89 fonctionnaires proposés par les autorités territoriales, 82 ont pu être inscrits sur la liste d'aptitude, contre 33 pour les techniciens territoriaux parmi les 512 fonctionnaires proposés par les autorités territoriales.
• La 3e session (octobre) a concerné les propositions d'inscription sur les listes d'aptitude pour l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise (au choix et après examen professionnel), qui initialement n'était pas prévue au calendrier. Dans la mesure où il s'agit d'une promotion interne « sans quota », pour la voie au choix, tous les fonctionnaires proposés qui remplissent les conditions statutaires peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude, ayant souvent pour conséquence des dysfonctionnements dans la préparation des dossiers par les DRH des collectivités et établissements.
En 2012, parmi les 5 712 promouvables au choix « sans quota », près de 50 ont été proposés alors qu'ils figuraient déjà sur une liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne. 491 fonctionnaires remplissant les conditions statutaires ont donc pu figurer sur la liste d'aptitude, sur les 518 proposés.
• La 4e session a été consacrée exclusivement au cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs, pour lequel, sur les 32 fonctionnaires proposés, 2 ont pu être inscrits sur la liste d'aptitude.

Les dossiers instruits

L'unité promotion interne du service du secrétariat des organismes paritaires du CIG est en contact permanent avec les gestionnaires RH des collectivités et établissements affiliés pour l'instruction des dossiers des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales compétentes (plus de 500 appels reçus et 130 émis).
En 2012, 1 373 dossiers de fonctionnaires ont été proposés par les autorités territoriales compétentes aux CAP (contre 2 942 en 2011). Parmi ces fonctionnaires, 50 ne remplissaient pas les conditions réglementaires fixées par les statuts particuliers.
Pour permettre l'instruction de ces dossiers en toute régularité et objectivité, plus de 850 demandes de pièces complémentaires ont été adressées aux gestionnaires DRH des collectivités.
Le nombre total de fonctionnaires inscrits sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne par le président du CIG « au choix » ou « après examen professionnel » (tous cadres d'emplois confondus) s'élève à 729 (contre 1 425 en 2011).

Cette baisse s'explique notamment, par l'absence en 2012 de l'ouverture à la promotion interne de certains cadres d'emplois (ex : attachés et administrateurs), aux conséquences des modifications statutaires intervenues dans le cadre du « NES » qui n'ont pas permis d'ouvrir certains cadres d'emplois (conseillers des APS non ouvert depuis 2011) et surtout à la fin du dispositif dérogatoire d'assouplissement des quotas qui est passé de 1 pour 2 recrutements par une autre voie, à 1 pour 3 depuis le 1er décembre 2011 et ce, pour la plupart des cadres d'emplois.
Enfin, 34 courriers ont été établis à destination notamment des collectivités et établissements en réponse à des interrogations des employeurs locaux sur des problématiques relatives à la procédure « promotion interne ».

L'application SNAPI-CAP

L'application permet aux collectivités et établissements affiliés au CIG de transmettre par voie « dématérialisée » les dossiers des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales compétentes.
C'est un outil de gestion qui permet d'établir un « lien » entre les DRH des collectivités et établissements affiliés et le service du Secrétariat des Organismes paritaires du CIG.
Pour faciliter l'utilisation de cet outil, des formations sont organisées en fonction des besoins des collectivités et établissements mais aussi à l'occasion d'évènements particuliers :
- Le recrutement d'un nouveau gestionnaire dans une DRH,
- Une nouvelle collectivité affiliée au centre de gestion,
- La mise en place de nouvelles fonctionnalités de l'outil (développements et évolutions),
- L'application de nouvelles modalités en matière de promotion interne (modifications statutaires).

Au-delà de l'aspect « technique et pratique » de cette formation, celle-ci vise essentiellement à aider et conseiller les collectivités et établissements à la préparation en amont des dossiers de promotion interne, et les sensibiliser à utiliser tous les moyens mis à leur disposition. Il s'agit notamment du recensement dématérialisé des recrutements et des effectifs, l'utilisation de l'application Ressources s'agissant de l'espace consacré à la promotion interne, mais également à des simulations de points de fonctionnaires promouvables afin que les dossiers proposés par les autorités compétentes, soient au plus près des critères de choix adoptés par les membres des CAP.
En 2012, 77 fonctionnaires ont été formés à l'utilisation de cette application dans le cadre de la promotion interne, répartis sur six sessions de formation (contre 3 sessions en 2011).

LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1RE INSTANCE A RENDU 116 AVIS

Le service a organisé pour les référents « discipline » de la petite couronne 4 rencontres auxquelles se sont inscrits 81 personnes, pour rappeler la procédure disciplinaire autour d'un cas pratique.
Sur les 22 séances prévues, 20 séances ont été organisées. En moyenne 7 affaires on été inscrites à l'ordre du jour.
En 2012, le secrétariat a reçu 119 dossiers, 21 % des dossiers concernent des fonctionnaires de sexe féminin et 79 % des fonctionnaires de sexe masculin.
S'agissant de la provenance des dossiers, 34 dossiers émanent de collectivités ou établissements des Hauts-de-Seine, 34 de la Seine-Saint-Denis, 50 du Val-de-Marne et 1 d'un établissement public parisien.
En 2012, le conseil a examiné 116 dossiers (sur 143 inscrits à l'ordre du jour des séances), dont 1 dossier reçu en 2010 et 35 en 2011.
Parmi ces dossiers, 2 affaires ont été reportées à la demande de l'agent, 3 à la demande de la collectivité, 3 ont été retirées par la collectivité et 19 reportées en raison d'un défaut de quorum.
Restent en instance 29 dossiers reçus en 2012, inscrits aux ordres du jour des 4 séances programmées au premier trimestre 2013.

UN CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS COMPÉTENT POUR TOUTE L'ILE-DE-FRANCE

Sur les 12 séances prévues, 11 séances ont été organisées. En moyenne, 3 affaires ont été inscrites à l'ordre du jour.
Le secrétariat a été saisi par 18 fonctionnaires dont 22 % sont de sexe féminin et 78 % de sexe masculin. Parmi ces fonctionnaires, 5 relèvent de collectivités de la grande couronne, 9 de collectivités affiliées au CIG petite couronne (50 %), 2 de collectivités de Seine-et-Marne, 1 du Conseil régional d'Ile-de-France et 1 d'un établissement de la petite couronne non affilié au CIG.
Ont été inscrits à l'ordre du jour 24 dossiers (dont 7 reçus en 2011), 5 affaires ont été reportées pour défaut de quorum, et 1 agent s'est désisté de son recours.
Le Conseil a rendu 18 avis.
Fin 2012, 7 dossiers restaient en instance, lesquels ont été programmés au 1er trimestre 2013.

278 DOSSIERS EXAMINÉS PAR LE COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

Le comité technique paritaire placé auprès du CIG, composé de douze représentants, est consulté pour avis par les collectivités et établissements de la petite couronne employant moins de 50 agents (76) et le CIG lui-même. Les questions portent principalement sur l'organisation et le fonctionnement des services et, en application de dispositions législatives et réglementaires, sur un certain nombre de sujets parmi lesquels : le plan de formation, le rapport sur d'état de la collectivité ou de l'établissement (élaboré tous les 2 ans), la fixation du ratio pour l'avancement de grade et l'avancement à l'échelon spécial, les critères d'entretien professionnel, la protection sociale complémentaire, le régime indemnitaire...
En 2012, 5 séances ont été organisées et ont permis d'examiner 278 dossiers (125 dossiers en 2011).
Cette hausse (+ 153 dossiers) s'explique essentiellement par une augmentation importante du nombre de dossiers concernant des suppressions d'emplois (liées le plus souvent aux avancements de grade ou à la mise en conformité des emplois à la suite de l'intégration dans les nouveaux cadres d'emplois « NES »), soit une hausse de 107 dossiers.
En 2012, on relèvera que les missions du CTP ont été élargies à celles désormais fixées pour le CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) telles que prévues par le décret du 3 février 2012 modifiant le décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.
Des procédures types, une circulaire et des formulaires thématiques sont à la disposition des collectivités et établissements concernés dans l'Extranet Ressources afin de leur permettre de recenser et transmettre les questions qui doivent être soumises à cette instance (exemple : déclarations d'accidents de travail, rapports annuels...).

CAP : RÉCAPITULATIF ANNUEL DES PROCÉDURES (AUTRES QUE LA PROMOTION INTERNE) 2012

Procédures	A	B	C	Total
Notation 2010	193	162	659	**1 014**
Notation 2011	5 995	9 459	51 599	**67 053**
Révision de note 2011 et CREP	7	9	48	**64**
Avancement de grade 2012	594	1093	4 494	**6 181**
Avancement de grade 2013	2	0	7	**9**
Avancement d'échelon 2012 (et intermédiaire)	2 747	3 332	20 609	**26 688**
Echelon spécial	0	0	385	**385**
Avancement d'échelon 2011 (et intermédiaire)	17	32	97	**146**
Avancement d'échelon 2010 (et intermédiaire)	2	3	34	**39**
Disponibilité	171	386	2 005	**2 562**
Détachement	722	508	740	**1 970**
Refus de titularisation	7	12	211	**230**
Mise à disposition	55	26	159	**240**
Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale	1	2	6	**9**
Reclassement pour inaptitude physique et changement d'affectation dans un autre emploi du grade	0	9	154	**163**
Reclassement d'un agent de police municipale après un refus d'agrément	0	0	1	**1**
Renouvellement ou non du contrat d'un handicapé	0	0	0	**0**
Mutation et changement d'affectation	2	3	34	**39**
Intégration à la suite d'un détachement	38	75	185	**298**
Intégration dans un cadre d'emplois de catégorie A (emplois spécifiques)	1	0	0	**1**
Intégration directe	30	53	149	**232**
Pacte	0	0	0	**0**
Refus de travail à temps partiel	0	2	1	**3**
Situation de fonctionnaires (réintégration après disponibilité CP) et licenciement après 3 refus d'affectation	1	2	7	**10**
Situation de fonctionnaire ayant demandé sa réintégration après détachement = maintien en surnombre	1	0	0	**1**
Situation d'un fonctionnaire après suppression d'emploi : maintien en surnombre	1	0	0	**1**
Tirage au sort	4	8	5	**17**
Refus de formation	1	2	4	**7**
Information sur un détachement de La Poste	1	3	0	**4**
Intégration suite à détachement de La Poste	2	4	0	**6**
Détachement du Ministère de la Défense	0	4	2	**6**
Intégration suite à un détachement du Ministère de la Défense	0	1	6	**7**
Communication d'un rejet de congé pour formation syndicale	0	0	2	**2**
Désignation d'un délégué syndical (décharge de fonctions)	0	0	1	**1**
Informations aux membres	16	59	151	**226**
Total	**10 673**	**15 376**	**82 329**	**108 378**

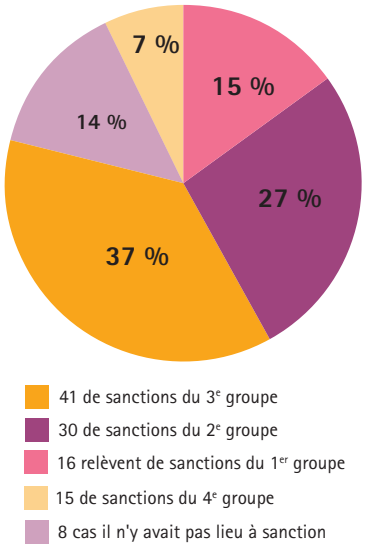
CAP : RÉCAPITULATIF DE LA PROMOTION INTERNE PAR CATÉGORIE ET PAR CADRE D'EMPLOIS EN 2012

Cadres d'emplois par catégorie	Voie d'accès	Quota	Promouvables	Fonctionnaires proposés « CNR » inclus (*)	Postes ouverts	Fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude
Catégorie A						
Conservateurs du patrimoine	Au choix	1 pour 3	54	14	0	0
Conservateurs de bibliothèques	Au choix	1 pour 3	64	26	3	3
Professeurs d'enseignement artistique	Après examen professionnel	1 pour 3	0	-	-	-
Directeurs de police municipale	Après examen professionnel	1 pour 3	0	-	-	-
Ingénieurs	Au choix	1 pour 3	405	54	107	51
Ingénieurs	Après examen professionnel		13	4		0
Conseillers socio-éducatifs	Au choix	1 pour 3	930	32	2	2
Catégorie B						
Techniciens (accès au 1e grade)	Au choix	1 pour 3	6 254	509	33	30
Techniciens (accès au 2e grade)	Après examen professionnel		5	3		3
Animateurs	Au choix	1 pour 3	323	89	82	82
Assistants spécialisés d'enseignement artistique	Après examen professionnel	1 pour 3	0	-	-	-
Chefs de service de police municipale	Au choix et après examen professionnel	1 pour 3	139	48	6	6
Catégorie C						
Agents de maîtrise	Au choix	-	5 712	518	-	479
Agents de maîtrise	Après examen professionnel	1 pour 2	247	76	211	73

(*) CNR : dossiers proposés pour lesquels les Conditions réglementaires sont Non Remplies

LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE 1RE INSTANCE A RENDU 116 AVIS

NATURE DES AVIS ÉMIS


7 %
15 %
14 %
27 %
37 %
41 de sanctions du 3e groupe
30 de sanctions du 2e groupe
16 relèvent de sanctions du 1er groupe
15 de sanctions du 4e groupe
8 cas il n'y avait pas lieu à sanction

110 avis concernent des fonctionnaires titulaires.
Parmi les sanctions du 4e groupe, dans 13 cas c'était une révocation et dans 2 cas, une mise à la retraite d'office.
Pour les 6 stagiaires déférés (5 % des saisines), le conseil a rendu un avis favorable à 1 avertissement, 2 exclusions temporaires de fonctions de 15 jours, sanction la plus sévère qu'encourt un stagiaire avant une exclusion définitive du service, avis rendu à 3 reprises.

NATURE DES FAUTES ESSENTIELLES REPROCHÉES AUX FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS

- Comportements provocateur, agressif, irrespectueux ou violent	36 dossiers
- Refus, négligences ou mauvaise exécution des tâches	22 dossiers
- Absences injustifiées	7 dossiers
- Vols et reventes de biens appartenant à la commune	13 dossiers

La classification est faite en fonction du motif principal de déféré, sachant que le plus souvent les agents sont déférés pour plusieurs motifs.

RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL DES FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS ET RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE*

- Filière technique	90
- Filière administrative	13
- Filière animation	9
- Filière médico-sociale	4
- Filière sportive	1
- Police municipale	1
Total	**116 agents**

- Catégorie C	109 agents
- Catégorie B	5 agents
- Catégorie A	2 agents

Dans 75 cas, l'avis rendu a été moins sévère que la proposition (64,5 %), dans 38 cas conforme (33 %) et dans 3 cas plus sévère (2,5 %).

COMPOSITION DU CONSEIL DE DISCIPLINE DE PREMIÈRE INSTANCE

Les membres de cette instance sont les mêmes que ceux des CAP. Cependant, le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif désigné par la présidente du Tribunal administratif de Montreuil compétent dans le ressort territorial du CIG.

PRÉSIDENCE

Romain Felsenheld, Président titulaire, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel.

Au premier semestre 2012 :

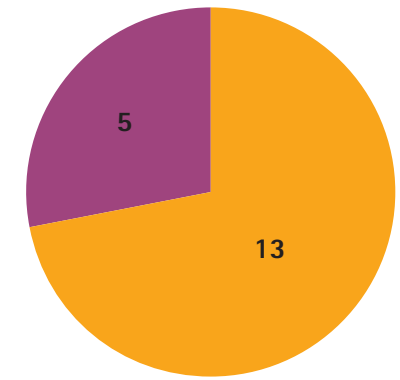
Laurent Delahaye, Président suppléant, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel,
Cyril Noël, Président suppléant, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel.

Au second semestre 2012 :

Mme Jasmin-Sverdlin, Présidente suppléante, Premier Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel,
M. Marmier, Président suppléant, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel.

UN CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS COMPÉTENT POUR TOUTE L'ILE-DE-FRANCE

NATURE DES AVIS ÉMIS



Sur les 18 avis émis par le conseil de discipline de recours, 3 relèvent de sanctions du 1er groupe, 1 de sanctions du 2e groupe, 8 de sanctions du 3e groupe et 4 de sanctions du 4e groupe, un avis favorable et un autre défavorable à un licenciement pour insuffisance professionnelle.
Dans un tiers des cas, l'agent qui faisait un recours avait été sanctionné pour un comportement agressif et violent.

RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS DES FONCTIONNAIRES AYANT FORMÉ UN RECOURS

- Filière technique	9
- Filière administrative	3
- Filière animation	1
- Filière médico-sociale	3
- Police municipale	1
- Sapeurs-pompiers	1
Total	**18 agents**

- Catégorie C	14 agents
- Catégorie B	3 agents
- Catégorie A	1 agents

CTP : RÉCAPITULATIF ANNUEL DES PROCÉDURES 2012

Procédures	Séance du 14 février 2012	Séance du 28 juin 2012	Séance du 11 octobre 2012	Séance du 13 novembre 2012	Nombre
Informations aux membres	3	1	0	0	8
Astreintes	0	2	0	0	3
Certification ISO 9001	1	0	0	0	1
Service de médecine préventive	1	0	0	1	2
Changement d'intitulé de service	0	0	0	1	1
Compte épargne-temps	1	1	0	0	3
Congés annuels	1	0	0	0	1
Convention FIPHFP	0	0	1	0	1
Désignation correspondant CNIL	0	1	0	0	1
Dissolution	0	1	0	0	1
Horaires variables	1	0	0	0	2
Implantation dans de nouveaux bâtiments	0	0	0	0	1
Journée solidarité	0	0	0	0	1
Mode de gestion des administrations intéressées	0	2	2	3	8
Modification régime indemnitaire	1	0	1	2	6
Organigrammes et profils de poste	1	1	1	0	4
Organisation du temps de travail et des services	5	0	2	2	13
Projet de restructuration	0	0	1	0	1
Protection sociale complémentaire	0	1	3	3	7
Projet de règlement intérieur	0	0	1	0	2
Règlement temps de travail et congés	0	1	0	0	1
Transfert de compétences à un EPCI	0	0	0	0	1
Suppression d'emplois	16	17	49	72	175
Fixation du ratio pour l'avancement de grade	0	0	1	1	2
Fixation du ratio pour l'échelon spécial	0	0	1	0	1
Plans de formation	2	1	0	0	3
Critères entretien professionnel (CREP)	2	0	1	2	5
Désignation d'ACFI et lettre de missions	0	0	1	1	2
Déclaration annuelle accidents de travail	9	0	0	0	13
Déclaration annuelle mises à disposition	0	1	0	1	2
Déclaration annuelle emplois des handicapés	0	1	0	0	1
Rapport annuel du service de médecine préventive	0	1	0	0	1
Rapport sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs	0	0	1	1	4
Total	**44**	**32**	**66**	**90**	**278**

Le développement durable

Diagnostics environnementaux, amélioration des conditions de travail et poursuite de la dématérialisation sont les trois axes de la politique de développement durable du CIG petite couronne pour 2012.

EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL

Une expérimentation avant l'adoption d'un protocole d'accord : en conformité avec l'un des objectifs managériaux de l'établissement, l'élaboration d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales sur le télétravail au CIG est précédée par une opération test : la mise en œuvre d'un projet pilote individuel de télétravail pendulaire (télétravail à domicile, à raison d'un jour par semaine) a été initiée au CIG en 2012.

Une extension en fonction d'un premier bilan positif : à tous les agents reconnus travailleurs handicapés, sur préconisation du médecin de prévention, et sous réserve de l'accord des parties concernées ainsi qu'aux ingénieurs du service Ergonomie et Ingénierie de la Prévention des Risques Professionnels en raison de leurs nombreux déplacements.

Des effets positifs attendus de ce mode d'organisation du travail : une optimisation du temps de travail, la mise en place d'un nouveau modèle organisationnel et managérial, une réduction des déplacements et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Contact : a.wahl@cig929394.fr

LE BILAN OBLIGATOIRE SUR LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)

Ce document obligatoire à établir avant le 31 décembre 2012, met en évidence les éléments suivants :

- En 2011, année de référence de l'étude, le CIG a généré au total 179 équivalents tonnes CO2 d'émissions de GES,
- Sa consommation d'électricité représente 88 % de ses émissions totales, le reste concernant principalement les déplacements professionnels.

Des informations mises en ligne sur le site Internet du CIG :
Ce bilan et la synthèse des actions envisagées pour réduire ses émissions de GES, sont disponibles sur le site du CIG.
Les travaux de condamnation d'une partie des allèges vitrées (voir ci-dessus), le projet de plan de déplacement des agents - commun avec la délégation régionale 1ère couronne Ile-de-France du CNFPT - ou encore la mise en place de formations à l'éco-conduite, telles sont les actions engagées et programmées.

Contact : jc.leon@cig929394.fr

UN AUDIT ÉNERGÉTIQUE DU BÂTIMENT SUIVI DU LANCEMENT D'UNE PREMIÈRE PHASE DE TRAVAUX

Un diagnostic opérationnel : en raison du coût des consommations électriques du bâtiment du CIG et des désagréments ressentis par les agents en termes de confort thermique (à la fois chaud et froid), la réalisation d'un audit énergétique a été confiée à BUREAU VERITAS qui s'est appuyé sur des entretiens avec les agents en charge de la maintenance, sur l'analyse des factures d'électricité et d'eau, sur l'étude des documents techniques ainsi que sur des visites du bâtiment et des installations complétées par des campagnes de mesure de températures et des différentes consommations.

Des préconisations conduisant à un plan de travaux pluriannuel : en complément d'actions entreprises sur la conduite des installations techniques du bâtiment, les allèges vitrées des façades seront renforcées afin d'améliorer l'isolation thermique du bâtiment et des actions différenciées sur l'éclairage seront également entreprises (réduction des ampoules, choix circonstancié du type de certaines ampoules ou mise en place de détecteurs de présence physique).

Contact : jc.leon@cig929394.fr

UN PROCESSUS DE DÉMATÉRIALISATION RENFORCÉ

L'engagement triennal signé le 14 janvier 2012 entre le CIG et la Trésorerie Principale des Etablissements Publics Locaux illustre une démarche volontaire et traduit l'intérêt réciproque d'accroître l'efficacité de la gestion comptable et financière et le service rendu aux usagers (collectivités, fournisseurs), tout en renforçant la coopération de leurs services.

4 actions principales prévues par ce partenariat :

- La dématérialisation de la paie,
- L'optimisation de la chaîne du paiement des dépenses,
- L'accélération de l'apurement des comptes d'imputation provisoire,
- L'optimisation de la gestion de trésorerie.

Contact : d.moret@cig929394.fr

CIG petite couronne

CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL
DE GESTION DE LA PETITE COURONNE

157, avenue Jean Lolive
93698 Pantin Cedex www.cig929394.fr
Tél. : 01 56 96 80 80 Fax : 01 56 96 80 81

CIG petite couronne - Mai 2013 - Création et illustrations : O. Delhaye - Mise en pages : E. Gourdin-Juin - Photos : CIG, DR.